

Kallet eller dannet?

Motivasjon og yrkessosialisering hos sykepleiere og lærere



Joakim Caspersen

Masteroppgave i sosiologi, november 2005

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Det samfunnsvitenskaplige fakultet

Universitetet i Oslo

Sammendrag

Oppgaven sammenligner motivasjon og engasjement hos to sentrale yrkesgrupper i dagens Velferds- Norge, sykepleiere og lærere. Problemstillingen for oppgaven er todelt. For det første er det en sammenligning av *sykepleier- og lærerstudenter sin motivasjon og orientering mot arbeidslivet*. For det andre forsøker den å finne svar på hvorvidt *yrkessosialiseringen til sykepleier- og lærerstudenter er forskjellig, fra studiestart til inntreden i arbeidslivet*.

Begrunnelsen for sammenligningen av disse to gruppene ligger i deres status som viktige yrkesgrupper i dagens norske velferdsstat, og i deres historiske kamp for profesjonell status. Analysen har vært løselig knyttet til en forståelse av profesjonell identitet, og en modell for å fokusere på elementer innen dannelsen av denne. Det blir hevdet at sykepleierne står tydeligere frem som en profesjon i dag enn det lærerne gjør, og at dette har sin bakgrunn i en utvikling som har gått motsatt vei for de to gruppene; lærerne har mistet statusposisjon i samfunnet, mens sykepleierne sin kamp for å sikre seg status vurderes som mer vellykket.

Analysene fokuserer for det første på sammenligning av de to gruppene. Her finner vi at andreorientering ser ut til å stå sterkt hos både sykepleiere og lærere, noe som passer godt med tradisjonelle omsorgsbilder, spesielt for sykepleierne. I tillegg er det noen tendenser til at dette er kjønnsdelt: mannlige yrkesutøvere er mindre opptatt av omsorgsaspektene enn kvinnelige. I tillegg til å være en deling i orientering etter kjønn, ser det ut til at de som fokuserer på andreorientering i yrket også er de som tidlig har bestemt seg for hvilken utdanning de skal ta. Dette er profesjonsutøvere som jeg velger å se på som "kallet" til yrket.

Det andre hovedfokuset i analysene er om det i studietiden og ved inntreden i arbeidslivet skjer endringer i individenes motivasjon og verdier. Dersom det ikke gjør det er det naturlig å se på utøverne som selekterte til utdanningene, men dersom det gjør det er det interessant å se om det passer inn i en sosialisering inn i en profesjonell identitet og rolle. Stikk i strid med de antagelser som blir trukket opp fra tidligere forskning, ser det ut til at det foregår mer endring i sykepleieres verdier i studietiden enn i arbeidslivet, mens forholdet er motsatt for lærerne.

Det kan finnes flere forskjellige forklaringer på dette. Et naturlig moment å trekke inn er studienes organisering, og spesielt praksiselementet i studiene. Begge utdanningene legger vekt på praksis i arbeidslivet som en viktig del av kvalifiseringen av yrkesutøverne. Men oppbyggingen av praksisen er svært forskjellig. Til tross for at omfanget av praksis på sykepleierutdanningen er

større enn ved allmennlærerutdanningene, kan det være forskjeller som gjør at det gir motsatt utslag enn hva man kan forvente. Det kan også være elementer i studiekulturen som virker konserverende eller sosialiserende på måter jeg ikke får tak i gjennom den type analyser som jeg benytter meg av.

Mulige spørsmål for videre forskning er knyttet opp til de mulige forklaringene som blir trukket opp. Hvordan er praksiselementet i utdanningen bygget opp, og hvordan påvirker dette studentene? Hvordan er den daglige studiesituasjonen bygget opp, og hvordan er studiekulturen mellom studentene? Er studiene en plass der studentene sosialiseres inn i en profesjonell identitet, eller finnes det en egen studentkultur som en subkultur innen profesjonen?

Det er mange som fortjener takk for hjelpen jeg har fått med denne oppgaven, fremfor alt foreldre, familie og venner. Hovedveileder Arne Mastekaasa skal ha takk for gode innspill og tålmodig lesing, biveileder Marianne Dæhlen for ukuelig optimisme, god oppbakking og god metodehjelp. Jarle for felles trøst i felles skjebne. Senter for Profesjonsstudier ved Høgskolen i Oslo har bidratt økonomisk og med kontorplass, og uten det faglige og sosiale miljøet jeg har tatt del i der hadde denne oppgaven aldri blitt skrevet av meg. Det samme gjelder for sosiologistudentene på Blindern, spesielt Gaute, Tor-Olav og Mari. Topp saker, folkens.

Den som fortjener størst takk for hele løpet frem til ferdig sosiolog er Renate. Takk.

Joakim Caspersen

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	3
Innholdsfortegnelse	7
1. Kallet eller dannet? Motivasjon og yrkessosialisering hos sykepleiere og lærere	9
Individuelle preferanser - profesjonell identitet	10
Forståelse av utdanningsvalg	13
Kjønnskodede profesjoner	15
Tidligere forskning på gruppenes orienteringer	15
Kort om datamaterialet	17
Oppbygning av oppgaven	17
Oppsummering	17
2. Profesjonalisering og avakademisering	18
Yrkene som profesjoner	18
Læreryrket	20
Sykepleieryrket	24
Oppsummering	27
3. Teoretisk bakgrunn	29
Endringer i preferanser og verdier	30
Yrkesrollene	38
Oppsummering av yrkesrollene	43
Tidligere undersøkelser av gruppenes orienteringer	44

Oppsummering	50
4. Hvem er de og hva skal jeg gjøre med dem?	52
Datamateriale	52
Responsen.....	53
Spørsmålene	54
Hva måler spørsmålene?	56
De uavhengige variablene	57
Analysene	59
5. Sykepleiere og lærere sammenlignet.....	61
Holdninger til arbeid	61
Forventninger - Livet om ti år	64
Hva vil de med arbeidet? Gruppens jobbverdier	72
Kallede kvinner, karrieristiske menn?.....	78
6. Fra utdanning til arbeidsliv	86
Generelle holdninger til arbeid.....	86
Studentenes forventninger.....	89
Jobbverdier	93
Verdier som prediktorer for belønninger – og omvendt.....	101
Diskusjon.....	108
7. Avslutning	111
Litteraturliste	116
Vedlegg	124

1. Kallet eller dannet? Motivasjon og yrkessosialisering hos sykepleiere og lærere

Denne oppgaven har som mål å sammenligne motivasjon og engasjement hos to sentrale yrkesgrupper i dagens velferds- Norge, sykepleiere og lærere. I komparative analyser er det fristende å ta utgangspunkt i to eller flere relativt antagonistiske grupper, caser eller lignende, for å lett kunne peke på ting som skiller de. Å finne forskjellene blir en relativt takknemlig oppgave, men ofte ender man med å påpeke det åpenbare, det man ikke trenger forskerblikk for å se. Det kan være mer interessant å se på hva som skiller det tilsynelatende like, og dette er mitt utgangspunkt for å fokusere på to grupper som ofte behandles i felles kategorier. Samlebetegnelse "offentlig sektor", "velferdsstatens yrker", "studenter" eller "høgskolestudenter" er ofte brukt, og dersom man gjør dypere analyser er det vanlig å ta for seg én gruppe av gangen, med det resultat at det komparative elementet forsvinner. Med denne oppgaven er målet å peke på noen sentrale skiller mellom gruppene, som man kanskje ikke ser ved første øyekast.

Problemstillingen for oppgaven er todelt. For det første er det en sammenligning av *sykepleier- og lærerstudenter sin motivasjon og orientering mot arbeidslivet*. I tillegg forsøker jeg å finne svar på *hvorvidt yrkessosialiseringen til sykepleier- og lærerstudenter er forskjellig, fra studiestart til inntreden i arbeidslivet*.

Tittelen på oppgaven, "kallet eller dannet", spiller for det første på et av hovedspørsmålene jeg tar for meg i oppgaven. Er det slik at man blir kallet til yrket på bakgrunn av de forestillinger og preferanser man har? Eller er det slik at utdanningenes rolle er å skape, danne, nye kompetente og kvalifiserte yrkesutøvere? I tillegg spiller tittelen på et viktig skille som gjøres i diskusjonen i kapittel to og tre: sykepleierne er ofte forbundet med et religiøst kall, der nestekjærlighet og altruisme inngår. Læreren har, i alle fall i Norge, vært forbundet med dannelse og et mer nasjonsbyggende kall, i alle fall dersom man ser bort fra de helt tidlige fasene av læreryrket, der læreren reiste rundt og forkynte katekismen.

Sykepleier- og læreryrket er to av de viktigste yrkene vi har i den norske velferdsstaten. Sykepleierne har ansvar for en mengde forskjellige oppgaver innen pleie og omsorg, både på sykehus, i private bedrifter, i eldreomsorgen; overalt der omsorg utføres profesjonelt er det sykepleiere til stede. Lærerne har på sin side et viktig ansvar for å ta vare på den oppvoksende generasjon, både når det gjelder å lære barn kunnskap, når det gjelder å oppdra dem til vettige samfunnsborgere, og også med tanke på at det er denne yrkesgruppen som har den daglige omsorg

og ansvar for barna i så og si hele barne- og ungdomstida. Både læreres, sykepleieres, og andre av velferdsstatens yrker sin viktighet understrekes av Kjølørød (i Frønes og Kjølørød 2003:186): ”I realiteten er det velferdsyrkene som har fått i oppdrag å forvalte og legitimere de moderne, nordiske velferdsstatene.”

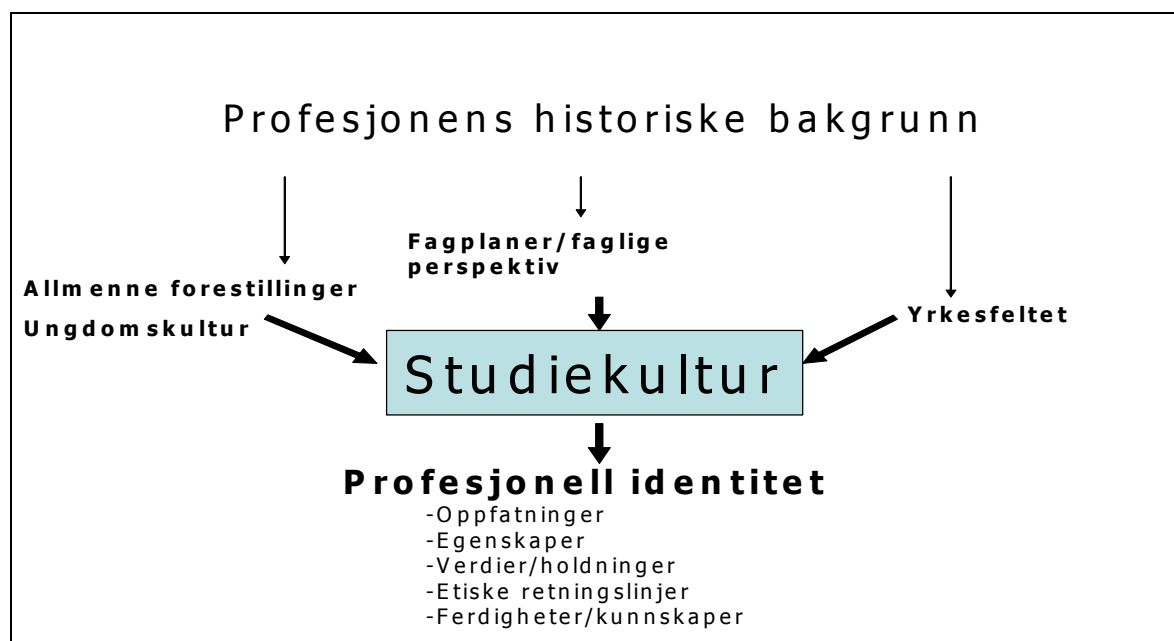
Individuelle preferanser - profesjonell identitet

Den historiske og profesjonelle utviklingen yrkene har gått gjennom gir et spennende grunnlag for sammenligning. For å sette det på spissen, så har sykepleierne gått fra å være ufaglærte ”gangkoner” som levde på sykehusene, til å bli bærere av store mengder medisinske og naturvitenskaplige kunnskaper, i tillegg til være profesjonelle utøvere av omsorg. Læreren har gått fra å være en mannlig kunnskapsforvalter i Bygde-Norge til å bli en middels godt utdannet kvinne fra middelklassen. Sammen med denne utviklingen hører de bildene samfunnet har av yrkesutøverne, og de rollene som dermed er tilgjengelige for utøverne. ”Sykepleieren” er ofte assosiert med en moderlig omsorgsrolle og fremfor alt et kall, det være seg religiøst eller mer humanistisk orientert. ”Læreren” er for så vidt knyttet til en morsrolle i form av det inkluderende elementet som ligger i det daglige arbeidet, men også til en oppdragerrolle, med ansvar for å oppdra nye samfunnsborgere. Kallstanken kan vel kanskje sies å ha eksistert en gang i tiden også for denne yrkesgruppen, men er i dag neppe den første assosiasjonen som dukker opp. Historisk sett er det i større grad en aura av dannelse over lærergjerningen, selv om dette i dag ikke er like fremtredende som det var tidligere.

Summen av den historiske utviklingen og dagens samfunnsmessige påvirkninger, kombinert med de påvirkningene utdanning har på individer og individets preferanser, er med på å legge grunnlaget for individets forståelse av seg selv som yrkesutøver; den profesjonelle identiteten. Moos, Krejsler og Laursen (2004: 31) sier at ”Vi taler om profesjonell identitet dels for at kunne nærme os det særlige ved den måde, som den professionelle forstår sig som professionell på, [...] det vil sige at kunne koble de krav, som professionen stiller, med egen personlighed”.

Dermed blir det klart at individenes preferanser både er en viktig del av deres profesjonelle identitet og er med på å forme den profesjonelle identiteten, samtidig som situasjonelle faktorer også har en tydelig påvirkning. Heggen (2005b) definerer profesjonell identitet ”som ei meir eller mindre bevisst oppfatning av kva den gode utøvar er, og kva eigenskapar, verdier/haldningar, etiske retningslinjer, ferdigheiter eller kunnskapar som konstituerer denne.” Også her presiseres individets egenskaper som viktige for den profesjonelle identiteten.

Figur 1. 1 Modell for utvikling av profesjonell identitet



I figur 1.1 presenteres en modell for forståelse av profesjonell identitet, inspirert av Heggen (2005a). Den fokuserer på hvordan profesjonell identitet er individuell, men også påvirket utenfra. Disse påvirkningene finner vi i de allmenne forventninger til profesjonen, altså de bildene som finnes i samfunnet av sykepleiere og lærere, og den påvirkning som kommer til studentene fra den ungdomskulturen de er en del av. Også de politiske betingelsene og handlingsrommet som blir gjort tilgjengelig for profesjonene gjennom fagplaner, rammeplaner og politiske perspektiver er viktige. Profesjonens eget yrkesfelt, som er med å påvirke bildet både internt, og ut mot resten av samfunnet, er også en viktig arena og aktør. Disse feltene kan ikke forstås uavhengige av hverandre, men er selvfølgelig sammenflettet og overlappende. Alle tre er selvsagt påvirket og utformet av profesjonenes bakgrunn og historiske utvikling, som legger rammene for profesjonene i dagens samfunn.

Disse feltene er med på å påvirke og øve innflytelse på selve utdanningssituasjonen, som blir mellomnivået i modellen. Individet møter en studiekultur som ikke bare består av medstudenter og lærere, men også av alle påvirkninger fra nivået over, blant annet gjennom praksiserfaringer i utdanningen. Alt dette, sammen med den individuelle bakgrunnen, er med på å forme den profesjonelle identiteten i individet (dermed ser vi at profesjonell identitet skiller seg fra profesjonens identitet og profesjonens oppfatning av seg selv.)

Modellen gjør det tydelig hvordan individuelle preferanser og individuell motivasjon, enten de er formbare eller stabile egenskaper ved individet, er med på å utgjøre en viktig del av den

profesjonelle identiteten, og dermed er et viktig studieobjekt innen studier av profesjoner. Og det blir tydelig at en undersøkelse av individets profesjonelle identitet, om det så bare er deler av den, må forsøke å ta inn over seg alle nivåene i forståelsen, både mer strukturelle trekk ved utdanningen og samfunnet, selve studiesituasjonens organisering, og individets personlige egenskaper og bakgrunn. Det er nettopp dette jeg skal forsøke å gjøre i denne oppgaven.

I denne oppgaven er det kapittel to som skisserer opp profesjonenes historiske bakgrunn, mens kapittel tre tar for seg de resterende delene av modellen. Kapittel fem og seks er viet analyse av hvilke holdninger og verdier som finnes i mitt materiale, og forsøker å sammenkople resultatene med det som blir gjennomgått i kapittel to og tre.

Oppgavens relevans

I Dagbladet den 27. august 2005 kunne man lese at "Halvparten av lærerstudentene strøk i norsk", fulgt av en nettavstemning der spørsmålet "hva er galt med lærerutdanningen" ble stilt. Svaralternativene var "kvalitetsreformen", "elevene", "lærerne" og "ingenting (dette er tilfeldigheter.*)" Elevene "vant" avstemningen med 44,2 % av stemmene.

Begge grupper er stadig fremme i media på forskjellige måter. Lærere blir konfrontert med at elever gjør det uakseptabelt dårlig på nasjonale og internasjonale tester, i tillegg til at lærerstudenter blir trukket frem som lite kompetente i fagene de skal undervise i. Sykepleierne blir konfrontert med påstander om at økonomisk effektivitet blir satt foran empati og omsorg. Samtidig er rådende konsensus i den offentlige debatten at de negative tilfellene i stor grad skyldes uholdbare rammebetingelser for yrkesutøvelsen, i tillegg til problemer ved selve utdanningen av lærere og sykepleiere. "Noe må gjøres" - holdningen ser ut til å være noenlunde lik i begge tilfeller. Også diskusjoner om privatisering og konkurranseutsetting og hva slags vilkår dette gir for både profesjonsutøvere og klienter er sentrale for begge yrkesgruppene.

Problemstillingen har en åpenbar samfunnsmessig interesse i det at man trenger kunnskap om hva som motiverer utøverne av "velferdsstatens yrker" (Ramsøy og Kjølørød 1986.) Ved å kjenne motivasjonen til studentene kan man lettere sikre rekruttering og forsøke å motvirke tidlig avgang i yrkeslivet, og på den måten være med og sikre kontinuerlig kvalitet på viktige velferdstilbud. Den har en vitenskaplig interesse både ut fra yrkenes historiske utvikling som profesjoner, ut fra behandlingen gruppene har hatt i tidligere forskning, og ut fra uenigheten om hvordan yrkessosialisering foregår og hvordan forskjellige faser i profesjonskvalifiseringen påvirker utøverne. Og til slutt har den også en personlig interesse. Helt fra jeg satt på skolebenken og

observerte læreren som (mer eller mindre) engasjert forsøkte å oppdra og lære opp elevene, og gjennom et utall vaktmesterjobber og andre strøjobber der jeg har registrert yrkesutøvernes ”viktiggjøring” av sitt eget arbeid, har jeg undret på hva det er som ligger bak et yrkesvalg- enten det er sykepleier, lærer eller sosiolog man skal bli. Og jeg har undret meg på hvordan man blir en kompetent, fremfor alt i egne øyne, yrkesutøver. Kanskje jeg kan finne noe av svaret i denne oppgaven.

Forståelse av utdanningsvalg

Veksten i utdanningssystemet er et viktig utviklingstrekk ved moderne samfunn. Den har vært like mye en konsekvens av den samfunnsmessige og teknologiske utviklingen som har funnet sted de siste hundre år som en pådriver, og dette har gjort at også sosiologien har fokusert på utdanningssystemet. Noen har vært opptatt av utdanningen som et sted der ulikhet gjenskapes (for eksempel Bourdieu 1996.) Andre har sett på utdanningen som stedet der individene formes og sosialiseres til å bli velfungerende samfunnsborgere (for eksempel Parsons 1959.) Atter andre har sett på hvordan utdanningssystemet fungerer som en sosial arena der ulike kulturer og subkulturer kan utvikles og forsterkes (for eksempel Willis 1977) og der sosial reproduksjon ikke bare skapes, men til en viss grad ”velges” av individene. Disse perspektivene er også anvendt i forskningen på høyere utdanning og på profesjonsutdanninger.

De siste 20-30 årene kan man dele forståelsen av ungdoms utdanningsvalg i to (grove) kategorier. Den ene tilnærmingen finner vi i de mer klassiske sosial ulikhetstilnærmingene, og i teorier som fokuserer på sosial reproduksjon. Her blir individenes valg ofte forklart, i alle fall beskrevet, ut fra deres bakgrunnsvariabler og strukturelle trekk ved samfunnet. Eksempler på denne tilnærmingen til utdanningssystemet finner vi hos Bourdieu (1996), Birkelund (2000), Boudon (1974), og Erikson & Jonsson (1996.) Den stabilt ulike kjønnsmessige rekrutteringen til sykepleierstudiet er en god illustrasjon på dette: Den skjeve rekrutteringen blir sett på som et resultat av samfunnsmessige strukturer, som gjør at menn velger tradisjonelt maskuline yrker, mens kvinner velger mer feminine yrker og omsorgsykker. Det er ikke slik at denne tradisjonen utelukkende hevder at individet er en deterministisk dukke som blindt følger den veien samfunnet peker ut. Mer vanlig er det å hevde at individenes preferanser og vurderinger er farget og påvirket av deres bakgrunn, og at man derfor foretar valg på bakgrunn av de tilsynelatende tilgjengelige alternativer (se for eksempel Birkelund og Petersen (2003) sin gjennomgang av forklaringer på kjønnsmessige forskjeller i det norske arbeidsmarkedet.) Dette er også en forholdsvis vanlig forståelse av Bourdieu sitt begrep om

habitus¹, og har for eksempel vært brukt i forklaringer på den kjønnsmessige skjeve sammensetningen i sykepleieryrket (Eriksen 2004.)

Den andre hovedtilnærmingen har bestått av sosiologer og andre samfunnsforskere som har fokusert på overordnede samfunnstrekk, og på individers posisjon og handlingsrom i et stadig mer utviklet og moderne samfunn. Her blir det fokusert mer og mer på individualisering av samfunnet som helhet, og argumentert for at individer står tilnærmet fritt til å skape sine egne identiteter (til en viss grad tvinges de til å gjøre dette) uten å være bundet i noen særlig grad av bakgrunnsvariabler som sosial klasse og lignende. Dette vil da også ha gyldighet for deres valg av utdanning. Noen av de mest kjente og brukte forfatterne i denne tradisjonen er Giddens (1991), Beck (1992), Beck og Nilsen (1997), Baumann (2001) og Ziehe (2000.) Fellesnevneren ligger i et fokus på individets muligheter til å skape seg selv og sin egen identitet i dagens samfunn. I disse tilnærmingene vil dermed individets preferanser og motivasjoner være viktige, også for å forstå individenes utdanningsvalg og valg av yrke.² Andre har opponert mot dette og ment at samfunnets press fortsatt er høyst reelt og legger klare begrensninger på hva man kan gjøre, og at handling på tvers av normer sanksjonerer sosialt (Birkelund 2000; Krangle 2004).

Flere har satt seg fore å teste disse to tilsynelatende antagonistiske tilnærmingene empirisk, og svaret blir ofte et både-og. Ett eksempel, som har benyttet forholdsvis like variabler som det jeg har tilgjengelig i mitt materiale, finner vi hos Karlsen (2001.) Hun undersøker ungdom i alle VKII utdanninger i Nordland, altså siste året på videregående skole, og spør dem om deres valg av yrker i fremtiden. Etter å ha testet for forklaringsvariabler som kjønn og sosial bakgrunn (operasjonalisert gjennom fars utdanning) argumenterer hun for at disse variablene fortsatt er viktige i forklaringene. Samtidig understreker hun at de historiske tendensene peker mot at disse faktorene er mindre viktige i dagens samfunn, enn de var i det industrielle samfunnet vi hadde for bare noen tiår siden (Karlsen 2001:253.) Man må forstå individets preferanser både i lys av, men også til en viss grad uavhengig av, strukturelle variabler.

¹ Bourdieu omtaler habitus som "dei ulike systema av disposisjonar som dei [aktørene] har skaffa seg gjennom inderleggjering av ein fastlagt type sosiale og økonomiske vilkår og som i eit avgrensa livsløp innafor det vurderte feltet finn meir eller mindre gunstige høve til å setje seg igjennom." (Bourdieu og Wacquant 1995:90.) Dette forstår jeg som handlingsdisposisjoner individet har som er påvirket av individets sosiale bakgrunn.

² Det finnes åpenbart skiller mellom disse teoriene, og å skjære alle over en kam slik jeg gjør her kan nok oppfattes som grovt forenkende. Men retorikk er ofte forførende forenkende.

Å studere individers preferanser og motivasjon er åpenbart viktig, men samtidig må man huske at tilskrevne egenskaper, for eksempel kjønn, fortsatt er sentrale. Min oppgave skal forsøke å balansere begge standpunktene på en best mulig måte.

Kjønnskodede profesjoner

På sykepleierutdanningen er 90 % kvinner, mens det på allmennlærerutdanningen er ca. 70 % kvinner. Fordelingen er omtrent tilsvarende i arbeidslivet. Historisk sett har yrkene, og da spesielt sykepleien, vært knyttet til kjønn, og spesielt kvinnelige omsorgsbilder, og i dag er dette til en viss grad også sant for lærerne. Mange har fokusert på hvordan yrkene fremstår som klart kjønnskodede i arbeidsoppgaver og oppbygging (se for eksempel Eriksen 2004 og Dahle 1998.)

Både læreryrket og sykepleieryrket har vært viktige i utviklingen av velferdsstaten, og har vært viktige arenaer som har vært med på å gjøre at kvinner har kunnet komme seg ut i arbeidslivet. Alle velferdsprofesjonene har til en viss grad vært med på det kvinneemansipatoriske prosjektet som har funnet sted fra 1970-tallet og frem til i dag. Men hva kjennetegner motivasjonen for yrkesvalget i dag? Har menn og kvinner forskjellige mål med valg av samme yrke?

Marini, Fan, Finley og Beutel (1996) argumenterer for at kjønn er den klart viktigste bakgrunnsvariabelen for å forstå individers orientering mot arbeidsmarkedet. Dette er også i tråd med Hakim (1991, 1998, 2000,) som mener at kvinner og menn har ulike verdiorienteringer mot arbeidsmarkedet. Også norske studier (for eksempel Birkelund, Gooderham og Nordhaug (2000)) viser kjønnsforskjeller i verdiorienteringer. Min oppgave vil undersøke hvorvidt kjønn er en viktig uavhengig variabel for å forstå individenes holdninger og verdier.

Tidligere forskning på gruppenes orienteringer

Tidligere forskning har ofte gruppert de to utdanningene sammen i samlebetegnelsen ”Public sector”, og argumentert for at de har en motivasjon som minner om et altruistisk kall (se for eksempel Perry 1997, Perry & Wise 2001, Pratchett & Wingfield 1996, Wright 2001). Andre teoritradisjoner har sett på offentlig ansatte som rasjonelle og nyttemaksimerende individer, på lik linje med andre arbeidstagere, som i størst grad er ute etter egen vinning (se for eksempel Kjellberg og Reitan 1995, Aberbach og Christensen 2003.) Også her blir gruppene gjerne behandlet under ett.

Stabilitet eller endring i yrkesrollene

I begge utdanningene er det lagt inn som sentrale deler av rammeplan og utdanningslov at de fremtidige yrkesutøvernes verdisyn skal påvirkes gjennom utdanningen. I lov om Universiteter og høyskoler kan man lese at lærerutdanningen ”skal fremme studentenes personlige utvikling og yrkesetiske holdning.” (Lov om Universiteter og Høyskole, 2003.) I rammeplanene for sykepleier- og lærerutdanningen finner vi lignende formuleringer som peker på utdanningens ønskede effekt på de fremtidige yrkesutøverne. (Rammeplan for allmennlærerutdanningen (2003), Rammeplan for sykepleierutdanningen (2003.) Kunnskap om mulighetene utdanningen har til å påvirke studenters holdninger og verdier er spesielt viktig i yrker som besitter såpass viktige roller i samfunnet vårt som sykepleiere og lærere gjør.

Mange har forsøkt å se nærmere på hvorvidt preferanser i individet er stabile gjennom studietiden og ut i arbeidslivet. Noe forskning ser ut til å finne at forskjeller mellom grupper på forskjellige utdanninger er stabile gjennom utdanningen, og at arbeidsmotivasjonen dermed dannes på et tidligere tidspunkt eller er stabil i individet (se for eksempel Hakim 1991, Birkelund 2000, Marini, Fan, Finley og Beutel 1996.) Andre undersøkelser har funnet at studietiden er der jobbverdiene formes og der commitment og identifisering med profesjonen utvikles (Freidson 2001.) Også Johnson (2001) og Johnson og Elder (2002) finner at jobbverdier og arbeidspreferanser dannes i det tidsspennet der de fleste tar utdanning, uten at utdanning blir satt som den spesifikke årsaken til endring i jobbverdier. Norske analyser peker også i flere retninger. Abrahamsen (2004) og Jacobsen (2001) finner i analyser av to forskjellige datamaterialer at det foregår en seleksjonsprosess til forskjellige utdanninger, altså at studenter velger utdanning ut fra personlige preferanser de har før studiestart. Samtidig har også utdanningene en selvstendig effekt på individenes holdninger og verdier. Kvalitative undersøkelser viser at sykepleiere i stor grad sosialiseres inn i en rolle der det å hjelpe andre står i fokus (se for eksempel Jensen og Tveit 2005.) Samtidig viser kvantitative undersøkelser at sykepleierstudenter er den høyskoleutdanningen som i størst grad ønsker seg gode ”inntekts- og avansementmuligheter” (Dæhlen 2003b) og at studentenes jobbverdier ikke endrer seg i noen spesiell retning gjennom studiene. Ellingsæter, Noack og Rønsen (1997:40) fremhever profesjonsutdanningene som ekstra virkningsfulle i å skape en identitet for utøverne: ”Utdanning sosialiserer til yrkesidentiteter. Hvor avgrenset og klar yrkesidentitet som er knyttet til ulike utdanninger, varierer. Sterkest vil den være i såkalte profesjonsutdanninger på høyere og midlere nivå og i tradisjonelle yrkesutdanninger.”

Kort om datamaterialet

I denne undersøkelsen brukes data fra StudData som er samlet inn og administreres av Senter for profesjonsstudier ved Høgskolen i Oslo. Senter for profesjonsstudier er imidlertid ikke ansvarlig for de analyser og tolkninger som presenteres her. StudData er en longitudinell surveyundersøkelse av høyskolestudenter sine orienteringer og forventninger på flere tidspunkt gjennom studiene, og også i deres møte med arbeidslivet. Den følger studentene over fire faser: ved starten av utdanningen, ved slutten av utdanningen, to og et halvt år etter avslutningen av studiene, og fem år etter avslutningen av studiene. I min oppgave benytter jeg meg av data fra de tre første fasene, fra starten av utdanningen og ut i arbeidslivet, og for å gjøre det benytter jeg meg av to forskjellige panel (mer om dette i kapittel fire.)

Oppbygning av oppgaven

Oppgaven forsøker å tegne opp et bilde av dannelsen av en viktig komponent i individets profesjonelle identitet. Som det ble argumentert for tidligere (figur 1.1) er det derfor også viktig å risse opp det historiske bakteppet i profesjonenes utvikling i Norge, og dette gjøres det et forsøk på i kapittel to. I kapittel tre fokuseres det på teori og kunnskaper om de to utdanningene og utøverne, mens kapittel fire er en gjennomgang av spørsmål, metoder og datamaterialet. I kapittel fem sammenlignes motivasjon og preferanser for de to gruppene, mens kapittel seks tar for seg eventuell sosialisering inn i den profesjonelle identiteten som kan spores til profesjonsutdanningen og de første årene som nyutdannet. I det siste kapitlet forsøker jeg å oppsummere funnene fra de to foregående kapitlene, trekke noen tråder til den profesjonelle identiteten, og skissere opp noen sentrale spørsmål for fremtidig forskning på feltet.

Oppsummering

Jeg ønsker altså å sammenligne sykepleier- og lærerstudenter sin motivasjon for og holdninger mot arbeidslivet. Diskusjonen om studiene tiltrekker seg en viss type studenter, eller om det er slik at studentenes formes gjennom studiene, vil stå sentralt. Å undersøke om det finnes forskjeller ut fra kjønn vil være sentralt gjennom hele oppgaven.

2. Profesjonalisering og avakademisering

Denne oppgaven tar for seg to utdanninger og to yrkesgrupper. *Allmennlærerutdanningen* er fireårig og gir de nyutdannede lærerne kompetanse til å undervise på hele grunnskolen, og på videregående i grunnskolefag. *Sykepleierutdanningen* er treårig og kvalifiserer de uteksaminerte til en jobb på private og offentlige sykehus og andre omsorgsjobber i offentlig og privat sektor. Yrkene har tatt forskjellige veier frem til dagens form. Læreryrket var fra starten mannsdominert og læreren var til en viss grad en enestående kunnskapsforvalter i små lokalsamfunn landet over. Over tid har læreryrket utviklet seg til å ha et flertall av kvinner og innehaver av kunnskap som store deler av samfunnet innehar. Fra å være en høyt utdannet mann har læreren gått til å være en middels utdannet kvinne. Sykepleieryrket har derimot beveget seg i noe av en motsatt retning, i alle fall hva kunnskapsstatus angår. I starten var sykepleierne ugifte kvinner som bodde på sykehusene, såkalte gangkoner. Kunnskapsgrunnlaget for sykepleien var lite utbygget på denne tiden, det handlet mer om å gi en generell omsorg overfor pasientene. Med tiden, og spesielt de siste 40 årene, har sykepleierne tatt stormskritt mot en akademisering og vitenskapliggjøring, og funnet veien helt inn på universitetets akademiske høyborg (for eksempel Institutt for sykepleievitenskap og helsefag ved Universitetet i Oslo.) Likevel kan man for begge yrkene sette spørsmålstegn ved deres fremvekst som profesjoner, og dette kapitlet skal forsøke å diskutere nettopp dette.

Dette kapitlet skal beskrive og drøfte yrkenes historiske fremvekst som profesjoner i Norge, slik det ble begrunnet i figur 1.1. Linjene jeg trekker opp i dette kapitlet vil jeg bruke senere, i analysen av dagens studenters motivasjon for å velge disse yrkene.

Yrkene som profesjoner

Å diskutere sykepleier- og læreryrket sin fremvekst som profesjoner er en vanskelig debatt, og det krever for det første et klart begrep om hva en profesjon er. Én mulig definisjon er at en profesjon er et yrke som kjennetegnes av at deres autoritet og status bygger på høy formell utdanning, oftest universitetsutdanning. De klassiske profesjonsfagene omfatter for eksempel medisin, teologi og juss. Parsons og funksjonalismen definerte profesjonene ut fra mønstervariablene, og mente de var kjennetegnet av *affektnøytralitet*, *universalitet* (behandler alle likt), *kollektivitet* (serviceorientering og arbeid for et felles gode), *funksjonell spesifisitet* (man tar kun hensyn til én egenskap ved den man behandler) og posisjoner tildelt på bakgrunn av *ytelse* (Parsons 1966 i Brante 1988:121.) Selv om Parsons på langt nær var den første som forsøkte seg med systematiske studier av profesjoner

(blant annet Weber, Durkheim, Comte og Carr-Saunders var tidligere ute) har denne beskrivelsen lagt mye av grunnlaget for dagens forståelse av profesjoner³(Brante 1988:120.)

Etzioni (1969) deler opp organisasjoner i tre: Profesjonelle organisasjoner, serviceorganisasjoner og ikke-profesjonelle organisasjoner. De profesjonelle organisasjonene kan igjen deles opp i to: 'Full-fledged professional organizations' og semi-profesjonelle organisasjoner (Etzioni 1969:xii.) Disse er hovedsakelig skilt ved utdanningslengde, der semi-profesjonelle organisasjoner, eller semi-profesjonelle yrkesutøvere har kortere utdanning (mindre enn fem år), er plassert lenger ned i hierarkiet på arbeidsplasser, og hovedsakelig er kvinner, mens i de "helstøpte" profesjonene er menn i overvekt. Både sykepleiere og lærere vil med sine tre- og fireårige utdannelse omfattes i en slik definisjon av semi-profesjoner, mens for eksempel jurister og prester vil være eksempel på "hele" profesjoner. Etzioni ser på grunnskolen, dit mange av allmennlærerne skal etter endt utdanning, som en semiprofesjonell organisasjon, mens sykepleie er en semiprofesjonell sektor i en serviceorganisasjon.

Det siste hundreåret, og spesielt i tiden etter andre verdenskrig, blir profesjonsvekst og -fremvekst ofte trukket frem som kjennetegn på samfunnsutviklingen og også som et kjennetegn ved mange, kanskje de fleste, yrkesgrupper. Å påberope seg betegnelsen "profesjon" er og har vært et viktig instrument i statuskampen for mange yrkesgrupper, men har samtidig vært med på å devaluere betegnelsen og gjøre den upresis som definisjon. For å skape bedre definisjoner, med gjensidig utelukkende kategorier, er det derfor gjort forsøk på å nyansere og spesifisere. Et slikt forsøk, som også tar opp i seg noe av kritikken fra konfliktteoretiske perspektiver på profesjoner, finner vi hos Alvsvåg (1991) i Eriksen (1992). Her sies det at profesjoner kjennetegnes av

- En egen verdiorientering
- Kunnskap basert på teori som er vitenskaplig, den må kunne dokumentere resultater
- Monopol på yrkesutøvelsen og beskyttelsen av yrkestittelen

³ En mer kritisk forståelse av profesjoner finner vi i den såkalte konfliktteoretiske sosiologien, først og fremst hos Weber og andre teoretiske etterfølgere. Han så på profesjoner som et eksempel på hvordan grupper lager eksklusjonsstrategier for selv å kontrollere et yrke og et yrkes virkefelt- det vi kjenner som group closure/ profesjonslukning (Brante 1988:129.) Dette står i motsetning til den funksjonalistiske tradisjonen som ofte blir omtalt som "naiv", i det den ser på profesjoner som utelukkende positive fremvekster i moderne samfunn preget av økt utdanningsnivå og teknologisk utvikling. For en mer utførlig diskusjon av funksjonalistiske og konfliktteoretiske perspektiver på profesjoner, se Brante (1988.)

- Et spesielt og særegent kunnskapsområde
- Autonomi (selvstyre) og makt.

Medisin vil være et svært godt eksempel på et yrke som oppfyller alle disse kravene til en profesjon.

Videre i dette kapitlet skal jeg se nærmere på sykepleier- og læreryrket sin fremvekst og fremmarsj i Norge, og forsøke å knytte dette an til de kjennetegn som nevnes i Alvsvåg sin profesjonsdefinisjon.

Læreryrket

Som nevnt var lærere kunnskapsforvaltere i "et økonomisk fattig og teknologisk lite utviklet samfunn hvor nærmere 90 % av befolkningen fremdeles bodde på landsbygda og i liten grad var utrustet med formelle kunnskaper. Skolegang var knyttet til konfirmasjonsforberedelser med pugg av sentrale lutherske tekster." (Karlsen og Kvalbein 2003:24.) I dag er situasjonen en annen. Kunnskap er tilgjengelig overalt, "et tastetrykk unna", og lærerens posisjon som kunnskapsforvalter er svekket relativt til resten av samfunnet. Omtrent 40 % av alle nordmenn har i dag fullført en høyere utdanning (OECD), og lærerutdanningen er i dag en middels høy utdanning.

Lærerutdanningens verdier

I 1827 ble det i Norge fastsatt i Lov om allmueskoler at alle seks stift (bispedømmer) skulle ha seminarer for å utdanne lærere. Dette var den første lovfestede lærerutdanningen i Norge, og ble altså etablert i god tid før industrialiseringen av det norske samfunnet skjøt fart, og nærmere hundre år etter at skoleplikt ble innført i 1739 (Karlsen og Kvalbein 2003). "Nasjonsbygging sto på agendaen, og myndighetene så etter hvert folkeopplysning som en viktig sak. [...] Ikke bare skulle skolen styrkes, men lærerne skulle utdannes." (s25.) Lærerutdanningen ble plassert utover landet, og ikke med hovedtyngde i byer. "Det norske seminaret var opprinnelig et produkt av åkeren, ikke asfalten." (Michelsen og Halvorsen 2002:37.)

I den første tiden etter opprettelsen av en lærerutdannelse i 1827 var det kristendom, og de kristne verdier, som var hovedfag i undervisningen av lærerne. De andre fagene ble nærmest sett på som hjelpefag for kristendomsfaget (Karlsen og Kvalbein 2003: 33.) Bestyreren for seminarene var teolog, og virket ofte som prest i tillegg til lærerutdanner. Ikke før i mellomkrigstiden kunne ikke-kristne få adgang til lærerutdanningen, og ikke før i 1969 kunne elever uten dåpsattest undervise i kristendom (s34.) Helt frem til etter andre verdenskrig var teologer den dominerende gruppen

universitetsutdannede lærere, på tross av at kravet om at bestyreren av seminarene/lærerutdanningen måtte være geistlig falt bort i 1869.

Frønes (1989) hevder som tidligere nevnt at læreryrkets formål var nasjonsbyggende, og ikke religiøst. Slagstad (2003:73, i Løvlie, Slagstad og Korsgaard (2003)) understreker det samme, og omtaler Ole Vig, en av de store "founding fathers" i norsk skole- og utdanningshistorie, sitt motiv som "folkedannelse som systematisk oppøvelse av "myndige Mænd" til deltagelse i "Landets offentlige Annliggender." Karlsen og Kvalbein (2003) nyanserer bildet litt og hevder at "seminarutdanning forberedte i liten grad elevene på å bli forkjempere for nasjonale verdier, norsk mål, uavhengighet og folkestyre." (s36.) Det var i større grad studentene enn selve utdanningen som kjempet for de nasjonale verdiene før overgangen fra stiftsseminarer til lærerskoler i 1902, og "det var gjennom sin innsats, ikke sin utdanning, at lærere ble betydningsfulle for utviklingen av nasjonal bevissthet i folket, og aktive pådrivere for unionsoppløsningen i 1905." (s36.) Etter bruddet med Sverige ble det nasjonsbyggende elementet tydeligere også fra undervisningens side. Nye lærebøker med nasjonalt stoff kom til, og det norske folk, norsk historie, norsk folkekunst og norske målføre ble vektlagt i lærerutdanningens pensum. (Solberg 2002.) I dag er den nasjonsbyggende delen av pensum, og norske emner og tema i lærerutdanningen, satt sterkt under press av en økende internasjonal og flerkulturell orientering.

Kunnskapsgrunnlag- kamp for og mot akademisering

Det kan hevdes at læreryrket har opplevd en relativt kraftig avakademisering de siste 100 år. Fra å være en enestående kunnskapsforvalter i lokalsamfunnene i et ikke-industrialisert Norge, har læreryrket blitt en middels høy utdanning som de aller fleste kan bli tatt opp på. Men det er også mulig å argumentere for at det har foregått en akademisering av læreryrket. I 1975 fikk man fastsatt en tanke som hadde brygget siden 20-tallet, nemlig at lærerutdanningen skulle bygge på examen artium – det vi i dag kjenner som videregående skole. Frem til 1975 var det fortsatt mulig å ta en fireårig lærerutdannelse dersom man ikke hadde fullført examen artium. For de som hadde examen artium var det fra 1930 kun nødvendig med toårig lærerskole. (Karlsen & Kvalbein 2003:36-37.)

Motargumentene på 20-tallet mot en lærerutdanning som skulle være basert på examen artium, var at dette ville føre til en overdreven akademisering av læreryrket. Frykten var at en slik akademisering ville føre til et for sterkt fokus på kunnskaper, og fjerne oppmerksomheten fra lærerutdanningens viktigste oppgave; dannelse. Som Hagemann (1992) skriver (s121): "Mot

akademisk dannelse ble det stilt opp et annet kunnskapsideal. Akademikerne ble fremstilt som livsfjerne teoretikere med liten sans for den praktiske skolehverdag.” Vi ser altså at den akademiske og teoretiske komponent i lærerundervisningen tidlig ble satt opp som motsetningen til læreryrkets essens, dannelse gjennom undervisning. Nyere forskning (Heggen 2005b) viser at dagens lærerstudenter nedvurderer betydningen av formell fagkunnskap til fordel for personlige egenskaper og egnethet.

Den toårige studentlinjen ble innført i 1930. Dette var et tilbud om kortere lærerutdanning for de som hadde tatt examen artium. Det førte til at man fikk en vridning i rekrutteringen til yrket. Tidligere var det i stor grad gutter fra bygda som valgte yrket. Nå var det i større grad åpent for kvinner og menn med både artianer- og bybakgrunn (Frønes 1989.) Den kjønnsmessige dreiningen i rekrutteringen til yrket kan sies å starte på dette tidspunktet. Men hele tiden var det fra myndighetenes side en understrekning av at den toårige studentlinjen ikke måtte være mer akademisk enn den fireårige lærerutdanningen. Fra 1938 ble dette ytterligere omstridt ved at det ble lovfestet at rektor og lærere i teoretiske fag skulle ha embetseksamen.

Likevel har det mer formelle skolepreget, i motsetning til det friere universitetspreget, vært en del av lærerskolen nesten helt frem til i dag. Først på sekstitallet begynte ideen om frie, selvstendige studenter å gjøre seg gjeldende i lærerskolekretser, og fortsatt drives undervisningen i mindre grupper og med tettere oppfølging enn ved universitetsfag.

Til tross for at det hele tiden har vært forsøk på å holde igjen akademiseringen og frigjøringen av studenter ved høgskolen, har akademisering av undervisningsformen vært hovedtrenden de senere årene. Spesielt etter innføringen av Høgskolereformen i 1994 (Michelsen og Halvorsen 2002:28) og omorganiseringen av 98 høgszkoler i 26 nye enheter, har man nærmet seg mer universitetsaktige undervisningsformer, også for lærerutdanningen. Selv om man i større grad enn ved universitetene har en undervisning preget av grunnskolens fag og formidling, har samarbeidet mellom universitet og høyskole tiltatt gjennom felles studietilbud, ulike prosjekter og felles lov (1995) og igjen gitt næring til debatten omkring akademisering av læreryrket. Offentlige utredninger (NOU 1996:22) har advart mot at lærerutdanningen skal bli for universitetspreget, med stor avstand mellom lærer og student og store forelesninger, men mye tyder på at universitet og høyskole har nærmet seg hverandre: Høgskolene har argumentert for sin akademiske profil i arbeidet med å få tildelt mastergrads- og doktorgradsprogrammer (og også etter hvert universitetsstatus), har lagt om undervisningsformene slik at de minner mer om de som er ved universitetet, og universitetet har gjennom innføringen av kvalitetsreformen tatt et steg nærmere den tradisjonelle

klasseromsundervisningen. Høgskolene har gitt studentene mindre obligatorisk undervisning og færre obligatoriske innleveringer (Kvalbein 2004, Michelsen og Halvorsen 2002.)

På den ene siden har man altså hatt en utvikling der lærerfaget har forsøkt å holde på sin egenart som dannelsesfag, samtidig som det har mistet sin posisjon og blitt en middels høy utdanning. Kampene har stått mellom å opprettholde nærheten til lærerfaget, forstått som praktisk undervisning, samtidig som man har ønsket å ta del i det økende markedet som utdanning har blitt. Og for å gjøre dette må man kunne tilby videreutdanning i form av mastergrad og til en viss grad videre yrkesveier etter dette, noe som igjen krever en akademisering av faget.

Et spesielt og særegent kunnskapsfelt? Pedagogikkens rolle i lærerutdanningen

Lærernes eget kunnskapsfelt kan være vanskelig å få øye på. Allmennlærerutdanningen underviser i fag som for de fleste er kjent fra før, og fremstår til en viss grad som en avansert repetisjon av gammelt pensum. Det er ikke lett å peke på hva som utgjør det spesifikke kjernefaget i lærerutdanningen, men den viktigste nye komponenten som blir introdusert for studenten er nok pedagogikkfaget. Og mange vil vel hevde at det er i pedagogikken man finner læreryrket sitt eget kunnskapsgrunnlag. Pedagogikken sies å ha kommet inn i lærerutdannelsen og vært med på å akademisere yrket, og hjulpet med å legitimere det som en egen profesjon. (Kvalbein 2002.) Det blir trukket frem både som forskningsbasert og yrkesrettet, noe som kan sies å ligge tett opptil definisjonen av et eget kunnskapsgrunnlag. Michelsen og Halvorsen (2002:33) karakteriserer pedagogikken som et sammenbindende ””lim i utdanningen, med et overordnet ansvar for helhet og sammenheng i undervisningen.”

Men det kan også sees på en annen måte. Pedagogikk har på ingen måte ligget som et stødig bakteppe i lærerutdanningen i Norge, tvert i mot har det hatt en såpass skiftende posisjon at Kvalbein (2002) karakteriserer det som en historie om vekst og fall. Det har heller ikke vært tuftet på en enhetlig forståelse av hva pedagogikkens grunnlag skal være i lærerutdanningen. Kvalbein deler opp pedagogikkens rolle i fem forskjellige faser, fra oppstarten i lærerutdanningen og frem til i dag, hver med sine kjennetegn. Halvorsen og Michelsen (2002) mener at de forskjellige fagområdene som til sammen utgjør lærerutdanningen har sin egen pedagogikkforståelse som er særegen for disse fagene, i tillegg til at det godt kan være kamper om hva som skal være god pedagogikk innen disse fagene. Hva basis skal være i fagene i lærerutdanningen kan også være en diskusjon i seg selv. Skal de tilnærme seg fagene på samme måte som gjøres på universitetene,

eller skal de fokusere på tilegnelsen av fagene, altså hva som er den viktige kunnskapen for de nyutdannede lærerne, og hvordan disse skal kunne tilegne seg faget best mulig?

Både Kvalbein (2002) og Løvlie (2003) hevder at allmennlærerutdanningen har vært gjennom en prosess som i stor grad har vært med på å gjøre pedagogikkens rolle mindre sentral, ved å kaste ut pedagogisk filosofi og historie, og knytte pedagogikken til arbeidsområder i skolen. Det er ikke pedagogikken som selvstendig universitetsfag som har hatt en sentral rolle i lærerutdanningen, men pedagogikken som praktisk-anvendt fag, og handlingsanvisninger. Dermed er det kanskje vanskeligere å snakke om en akademisering av lærerutdanningen på grunnlag av pedagogikken som fag, all den tid det ikke handler om den ”akademiske delen” av faget, og all den tid pedagogikken er såpass mangslungen innen lærerfaget. Spørsmålet om hva som er lærerutdanningens eget kunnskapsgrunnlag og hva som er det overgripende faget i lærerutdanningen står dermed åpent.

Sykepleieryrket

Sykepleieryrket som formell utdanning oppsto på et senere tidspunkt enn lærerutdanningen. De første diakonissene her i landet ble utdannet rundt 1870, og de første verdslige sykepleierskolene kom i løpet av 1890-åra (Melby 2000:21.) Gjennom hele første halvdel av 1900-tallet pågikk det dragkamp om sykepleierutdanningens form og lengde. Norsk Sykepleierforbund argumenterte for at en treårig utdanning som tilfredsstilte internasjonale krav var det rette, mens Den norske lægeforening og Røde Kors argumenterte mot dette og for kortere utdanninger i distriktene. Først i 1948 ble den treårige utdanningen for sykepleiere lovfestet (Melby 2000:71-97.)

Men allerede før dette startet kampen for et eget kunnskapsgrunnlag i sykepleien, og en profesjonalisering av faget. I 1912 ble Norsk Sykepleierskeforbund etablert, og det var gjennom forbundet mange av kampene skulle bli utkjempet. Blant annet ble det i tiden frem til andre verdenskrig etablert former for videreutdanning og spesialiseringsutdanninger hos sykepleierne.

Kari Melby beskriver i sin bok (2000) om Norsk Sykepleierforbund (NSF) sin historie at årene rett etter krigen var en tid med store omveltninger for sykepleierne. Flere innlegg i bladet *Sykepleien* kritiserte den økte spesialiseringen blant utdannede sykepleiere. Argumentet var at de som spesialiserte seg ikke ville utføre de grunnleggende oppgavene som hører til sykepleiefaget. ”Det blir ikke sykepleiersker igjen til den elementære pleie, de spesialiserer seg og vil ikke lenger ’bære bekken’, konstaterte flere innsendere[.]” (s172.) Den økte spesialiseringen blant sykepleierne hang naturligvis sammen med den økte spesialiseringen og kunnskapsutviklingen i medisinfaget, men

var nok også et ønske om, eller en strategi for, å profesjonalisere sykepleien på fagets egne premisser. Sykepleierne tok lange skritt på veien fra generelle omsorgsarbeidere til spesialiserte helsearbeidere (Melby 2000:173.) Spesialkompetanse, bygget på medisinsk-teknisk rasjonalitet, ble det viktigste grunnlaget for den sykepleiefaglige autoritet.

Men utviklingen av sykepleien var ikke bare knyttet opp til medisinfagets utvikling. I stor grad er tiden etter andre verdenskrig også en utvikling av sykepleiefaget som selvstendig profesjon. Den tok form av en kamp om utdanning, anerkjennelse som en egen yrkesgruppe og legitimitet som dette både overfor andre yrkesgrupper og innad blant sykepleierne. Sykepleierne fikk sin autorisasjon i 1948, og godkjenningen av sykepleiere ble da flyttet fra den enkelte utdanningsinstitusjon og over på det offentlige (Melby 2000:175.) Dette medførte at Sykepleierskene nå ble Sykepleiere (Norsk Sykepleierskeforbund ble til Norsk Sykepleierforbund) og menn kunne søke på utdanningene (noe svært få gjorde). Også bestemmelsen om at sykepleiere ikke kunne være gift falt ut på det tidspunktet. I tillegg hadde NSF etablert sin egen kontroll og godkjenning av skoler, samt innført strenge medlemsbetingelser. Det ble opprettet statlige organer som skulle føre oversikt over hvem som var godkjente sykepleiere (Sykepleiekontoret i Helsedepartementet), og organer som skulle fungere som kunnskapskilder overfor Sosialdepartementet i spørsmål som berørte sykepleie (Statens Sykepleieråd.) Dette ble formelle kanaler for innflytelse på det offentlige for NSF.(Melby 2000:175.) Profesjonaliseringen var i gang for alvor.

Selv om sykepleie på denne tiden var i ferd med å bli et yrke som man i større grad søkte seg til, var det fortsatt et valg for livet. Altså et liv, og ikke en jobb, å være sykepleier. Først opp mot sekstitallet begynte det å bli fri konkurranse om arbeidsplassene og sykepleieryrket fikk større likheter med en vanlig arbeidstakerrolle. Med en spissformulering kan man si at sykepleien i etterkrigstiden gikk fra et yrke der man ble beordret til arbeid og fikk kost og losji som en del av lønnen, til et yrke der man konkurrerte om arbeidsplassene og fikk bruttolønn for arbeidet man utførte. (Melby 2000:180.)

Sykepleiermangelen i etterkrigstiden var med på å sørge for bedre, i alle fall endrede, vilkår for sykepleierne. Mangelen skyldtes både en generell ekspansjon av helsevesenet, sviktende rekruttering og lav yrkesaktivitet. Samtidig ble det innført arbeidstidsforkortelser og reduserte mengder praksisarbeid for studentene, noe som gjorde at behovet for utdannede sykepleiere økte. Dersom man skulle lokke til seg nok sykepleiere under disse forholdene var det nødvendig med en generell forbedring av forholdene og konkurransebetingelsene i yrket. Dette førte blant annet til at

rekrutteringsgrunnlaget til yrket endret seg, og man fikk en bredere sammensatt yrkesgruppe. Melby hevder (s189) at sykepleieryrket for mange ble en "livsfasebeskjeftigelse, noe de var sysselsatt med før de giftet seg og eventuelt noe å falle tilbake på."

Sykepleierne fikk også forhandlingsrett i lønnsoppgjørene på denne tiden, noe som vitner om den økte makten yrket etter hvert fikk. NSF vokste på denne tiden frem som en viktig fagorganisasjon både internt for sykepleierne, og i samfunnet forøvrig.

Kunnskapsgrunnlag og verdiorientering

Helga Dagsland, som hadde sin utdanning fra USA, og var leder i NSF fra 1967 til 1973, var en av de sentrale figurene i å hevde sykepleiens suverenitet som profesjon. Dagsland klarte etter hvert å få med seg flertallet i forbundet på dette synet, selv om det fra mange hold var protester og argumenter om at sykepleierne ikke skulle være i noen særstilling, og først og fremst måtte ta for seg forpliktelser på linje med og i fellesskap med andre arbeidstakere (Melby 2000:193.) Men Dagsland og profesjonaliseringslinja hadde flest tilhengere, og "dermed tok Sykepleierforbundet skrittet bort fra fagforeningsfellesskapet og over i profesjonskampen. Den måtte forbundet føre alene." (Melby2000:193.)

I 1971 ble det utført en undersøkelse blant norske sykepleierutdanninger og sykepleiere, med fokus på hvorvidt norske sykepleierskoler utdannet til profesjonelle sykepleie (Daeffler 1971.) Som en operasjonalisering av profesjonsbegrepet ønsket hun å finne ut om sykepleierne oppfattet sykepleien som en selvstendig funksjon; om de praktiserte en problemløsende tenkning i yrkesutøvelsen; om de benyttet seg av forskningsresultater for å løse praktiske utfordringer; om de ser yrket i en samfunnsmessig sammenheng; og til slutt om de føler seg forpliktet til å ha en yrkesetisk adferd. Undersøkelsen viste at det Daeffler anså å være hovedfaget for sykepleierne, sykepleien, var svakt som et vitenskaplig fag i utdannelsen. Senere undersøkelser har undersøkt studenters tilfredshet med utdanningen, og funnet at mange er lite tilfreds, og peker på at for mye og "virkelighetsfjern" teori kan være årsaken (for eksempel Alvsvåg og Førland 2004.)

Verdiorienteringen hos sykepleien henger også tett sammen med kunnskapsgrunnlaget. På 60-tallet hadde flere sentrale skikkelser i NSF, blant annet Helga Dagsland, vært i USA og hentet impulser. De kom tilbake med profesjonaliseringsbegrepet godt innarbeidet i språket (Melby 2000:278.) For å oppnå og befestе sykepleiernes status som profesjonelle yrkesutøvere måtte man utvikle deres kunnskapsgrunnlag. Men deres forståelse av profesjonalisering var bare én mulig måte å sikre et

kunnskapsgrunnlag for sykepleien, og etter hvert ble det strid om også dette. Martinsen (1989, i Melby 2000:282) oppsummerer ved å trekke opp to hovedretninger.

På den ene siden var det forskning i samarbeid med sykepleiens praksisfelt, for å begrepsfeste praksisfeltets kompetanse. Under dette punktet hører også innarbeiding av den såkalte ”nærhetsetikken” i sykepleieres handlingsgrunnlag. På den andre siden sto den tradisjonelle ”nursing science” med vekt på vitenskap som modellbyggende og kunnskap som abstrakt.

Martinsen var selv en av forkjemperne for det førstnevnte, og så for seg at sykepleierne skal lære omsorg som yrkeskompetanse, og basere dette på de praktiske erfaringer, den tause kunnskap og den intuitive rasjonalitet som de møter og anvender i arbeidet. Dette står i en kontrast til den mer handlingsbaserte sykepleievitenskapen, som Bakken (2001:119) karakteriserer som en ”sykepleie ved-” kunnskap, altså hvordan en sykepleier skal håndtere forskjellige situasjoner som for eksempel hjerteinfarkt, sårskader og lignende. I ”omsorg som yrkeskompetanse” ligger også et klart verdisyn og et handlingsgrunnlag. Dette blir gjerne omtalt som ”nærhetsetikk” og baserer seg på filosofene Løgstrup og Levinas sin etikk. I Norge er det Martinsen som har introdusert og profilert dette synet på omsorg⁴. Etter 1970 fikk Martinsen og hennes tilhengere mer og mer gjennomslag for sitt syn. For å få en best mulig sykepleie for pasientene var ikke økt profesjonalisering gjennom akademisering og avstandtagen til praksisfeltet veien å gå. Det var viktigere å konkretisere i forhold til yrkeshverdagen, og fokusere på det som er sykepleiens viktigste deltagere: pasienten og dens behov. (Melby 2000:284.) Melby omtaler dagens situasjon som et møte på halvveien mellom en mer teknisk orientert ”nursing science” og en mer praksisbasert sykepleievitenskap.

Oppsummering

Som vist over passer profesjonsdefinisjonen i skiftende grad på de to yrkene, ettersom tiden og samfunnet endrer seg. Begge gruppene passer åpenbart i Etzionis definisjon av semiprofesjoner, ut fra deres utdanningslengde. Når det gjelder Alvsvåg sitt punkt om en egen verdiorientering er det nok ikke noe eget verdisett som beskriver lærerutdanningen. Det har vekslet fra et religiøst imperativ, til å se på lærergjerningen som nasjonsbyggende og dannende. Skal man peke ut et

⁴ For mer om nærhetsetikken i norsk sykepleie se for eksempel Martinsen 2000, 2003a og 2003b, Martinsen og Eriksson 2003.

generelt trekk ved dagens lærerfunksjon er det nok det oppdragende og dannende som fortsatt er viktig. Sykepleien har derimot en mer spesifikk verdiorientering, i og med at deres funksjon er å pleie syke. Gjennom dette ligger det en andreorientering og en forståelse av at man har omsorg for hele mennesket, ikke bare de medisinske/anatome delene. Dette er også til en stor grad synet som fremmes i utdanningen. Som vist er dette hos sykepleierne også knyttet til utviklingen av et spesielt og særegent kunnskapsområde, særlig etter 1970 og innføringen av praksisarbeidet som et forskningsfelt for sykepleien. Paradokset er at dette kan sies å ha skjedd som et ledd i et forsøk på å avprofesjonalisere sykepleiefaget for å fokusere på det viktigste for sykepleierne, omsorg og pleie av syke.

Lærerne sitt forhold til pedagogikk er også vanskelig å definere som et eget kunnskapsområde, all den tid de deler det med så mange andre fag, og i og med at det er festet som et eget forskningsfag *utenfor* lærernes domene. Det har mer form av et verktøy enn et kunnskapsområde, et verktøy som bygges av andre og anvendes i praksis av lærerne.

Begge gruppene har skaffet seg monopol på yrkesutøvelsen, selv om det bare er sykepleier som er en beskyttet tittel, og begge yrkesgruppene har skaffet seg autonomi og makt til å selv sertifisere sine yrkesutøvere.

Det er tydelig at yrkene har hatt forskjellige veier frem til dagens form, men det kan virke som om sykepleien står sterkere som en selvstendig profesjon i dag enn det læreryrket gjør. Dermed får vi også et tydeligere bilde av "sykepleieren" enn vi får av "læreren". Dette henger sammen med den relative avprofesjonaliseringen vi har hatt av læreryrket, samtidig som sykepleieryrket har gått motsatt vei og for alvor befestet seg som en profesjon/semi-profesjon. Sykepleieryrket har i tillegg vært et kvinneyrke hele veien, og ikke vandret fra et mannsdominert til et kvinnedominert yrke slik læreryrket har gjort. Dette er nok også med på å skape stabilitet i våre oppfatninger av yrkesutøverne. Med utgangspunkt i modellen for og diskusjonen av profesjonell identitet i kapittel en (figur 1.1), tegnes det altså opp et noe ulikt bakteppe for de to profesjonene, og man kan anta at den historiske bakgrunnen som påvirker den profesjonelle identiteten i modellen er forskjellig innhold for gruppene. Dersom den historiske beretningen legges til grunn kan man kanskje forvente en noe sterkere ensretting når det kommer til grunner til å søke seg til yrket blant sykepleierstudentene enn blant lærerstudentene? Analysene senere i oppgaven vil gi svar på dette og flere spørsmål.

3. Teoretisk bakgrunn

Det teoretiske tilfanget til å si noe om hvordan ungdom, utdanning og verdier henger sammen er stort, alt for stort til å kunne håndteres fyllestgjørende i en oppgave av dette omfanget. Som modellen og definisjonen av profesjonell identitet i det første kapittelet antydte, er det nesten ubegrenset hva som kan sies å påvirke dannelsen og utviklingen av den profesjonelle identiteten. Dersom man skal trekke inn allmenne forventninger, politiske føringer, yrkesfeltets påvirkning, studiekultur og den profesjonsspesifikke historiske utviklingen har man tatt steget fra masteroppgave til livsverk. Derfor må det foretas valg. Valg på hva man skal bruke av teori, valg på hva man skal presentere av resultater og valg av hvilke spørsmål som skal stilles. Dette kapittelet skal presentere de teorier og tilnærminger jeg har valgt for å belyse verdiforskjeller mellom sykepleier- og lærerstudenter og forsøke å dra ut de viktige implikasjonene som følger av denne teorien og tidligere forskningen. Dette vil være grunnmuren i den senere analysen.

Vi vet at det foregår en seleksjon av studenter til begge disse utdanningene, både når det gjelder klassebakgrunn og når det gjelder kjønn. Både sykepleier- og læreryrket har en overvekt av kvinner fra middelklassen, og kvinners klare overvekt i vårt datamateriale gjenspeiler den kjønnsmessige fordelingen i yrkene. Begge yrkene, og da spesielt sykepleieryrket er sterkt knyttet til kvinnelige representasjoner og stereotyper, og kan også omtales som "kjønnskodede" profesjoner (Dahle 1998). Med det menes at de er knyttet til maktstrukturer og symboler der kjønn er en avgjørende og delende faktor. Kjønnsspektet vil derfor stå ganske sentralt i analysen. Samtidig gir dette noen utfordringer ut fra det tilgjengelige datamaterialet. Det er problematisk å generalisere bredt når det gjelder kjønn i denne oppgaven, for det første på grunn av størrelsen på utvalget, og for det andre på grunn av overvekten av kvinner, spesielt hos sykepleierne. I praksis vil dette si at kjønn er med i sammenligningen av gruppene, der jeg har et større antall enheter (mer om dette i metodekapittelet), men må fortolkes mer varsomt i analysen av utvikling over tid.

Først i dette kapittelet vil jeg gå inn på litteratur som tar for seg hvordan preferanser og verdier dannes og endres, fra primærsosialisering i familien, til sosialisering i utdanningen, til sosialisering i arbeidslivet. Deretter vil jeg se litt nærmere på hva rollene som profesjonell yrkesutøver innebærer i sykepleien og lærerfaget, før jeg går konkret inn på undersøkelser som er gjort på sykepleiere og lærere, og studenter i begge yrkene, og deres motivasjon for arbeidslivet. Til slutt vil jeg forsøke å trekke sammen trådene fra den gjennomgåtte litteraturen, og skissere opp hvordan analysen i oppgaven min vil gå for seg.

Endringer i preferanser og verdier

Dersom man skal si noe om dannelse av preferanser i utdanningen, blir det også viktig å undersøke andre faser hvor det er mulig at preferanser dannes. Derfor skiller jeg i min oppgave mellom tre faser rundt utdanningsløpet - før, under og etter utdanningen. Selv om fasen før man starter på utdanningen er lang, og inneholder påvirkninger fra både familie, jevnaldrende på skole, jevnaldrende ellers i samfunnet (ungdomskultur), og andre påvirkninger⁵, har jeg valgt å trekke frem teorier som fokuserer på sosialisering i familien. Dette har jeg gjort fordi mye av litteraturen som ser på sosialisering inn i yrkesvalg, som vi skal se senere, tar utgangspunkt nettopp i sosialiseringen og samspillet i familien. Denne fasen er vanlig å referere til som primærsosialisering. Den andre blir da å betrakte som utdanningssosialisering, og den tredje blir å betrakte som sosialisering i arbeidslivet. Både sykepleier- og lærerutdanningen har praksisopphold, det vil si læring ved deltagelse i arbeidslivet, som sentrale deler av utdanningen. Dette gjør det vanskelig å skille studiesosialisering fra yrkessosialisering. For å ta høyde for dette har jeg koblet sammen drøftingen av studiesosialiseringen og yrkessosialiseringen.

Primærsosialisering

Å hevde at det er familien og de første årene i livet som er viktige for individets utvikling av holdninger, verdier og preferanser, er ikke uvanlig i sosiologien. Parsons (1942) var tidlig ute med analyser og betraktninger omkring dette, og hevdet at det i stor grad var kjønn og forskjeller i kjønnsenes sosialisering som la grunnlag for individers preferanser, verdier og roller. Store deler av argumentet hans var knyttet til de tidlige barndomserfaringene som ofte er forskjellige for de to kjønn, på grunn av de klare kjønnsrollene som man lærer opp i helt fra tidlige barnsben av (Parsons 1942:605.) Mye nyere forskning har også samme antagelse, for eksempel har Marini, Fan, Finley og Beutel (1996) hevdet at utdannings- og yrkesvalg gjøres på bakgrunn av internaliserte kjønnsroller: "Men and women internalize different values of what is important in life because of socializing influences that differentiate what is expected on the basis of gender" (1996:51.) De understreker også at verdiforskjellene mellom kjønnene ikke har blitt særlig mindre etter at kvinner har fått inntog i arbeidsmarkedet og utdanningene for alvor etter 60- og 70 tallet, slik man kanskje

⁵ I figur 1.1 så vi jo også at ungdomskultur og påvirkning fra jevnaldrende kan sees som en viktig påvirkning på utviklingen av individets profesjonelle identitet.

skulle anta. De små tilløp til konvergens i verdier hos menn og kvinner skyldes heller at menn i noe større grad enn før oppgir ”intrinsic rewards” som en verdi.

Også norske undersøkelser legger vekt på primærsosialiseringens effekt på yrkesvalg og yrkeskarrierer. Kvande og Rasmussen (1990) viser at kvinnelige sivilingeniører i stor grad har hatt fedrene som rollemodeller, og lignende resultater er funnet i andre undersøkelser (se Abrahamsen (2002:52) for mer detaljerte data.)

Både for lærere og sykepleiere er denne forklaringsmodellen for yrkesvalg trukket fram. Holm (1974) undersøker lærerstudenter sin motivasjon, og antar at motivasjonen for yrkeslivet i stor grad må ”være et resultat av læring og påvirkning fra det samfunn og den kultur som omgir individet.” (s32.) Videre argumenteres det for at denne motivasjonen i stor grad kan skyldes en verdioverføring fra foreldre til barn. Men dette betyr ikke nødvendigvis at det er barn av lærere som velger læreryrket. Verdiene kan være mer universelle enn som så, og læreryrket kan være ett av flere mulige, i følge Holm. Dersom denne motivasjonsteorien er korrekt, har vi altså med en seleksjon ut fra tidligere internaliserte verdier å gjøre. Holm åpner også for mange andre mulige påvirkningsfaktorer i et miljø, foreldrene er ikke de eneste påvirkningsagentene.

Også for sykepleiere er primærsosialiseringen trukket frem som viktig. Eriksen (2004) tar i bruk Bourdieu sitt habitusbegrep og legger vekt på at kvinner tidlig sosialiseres inn i en omsorgsrolle, som de tar med seg videre i livet. Det er dette kjønnede habituset som gjør at det er en overvekt av kvinner som søker seg til omsorgsyrkene.

En annen som tar for seg kjønnsforskjeller i preferanser er den engelske sosiologen Catherine Hakim, mest kjent for sin ”Preference Theory.” Grunnargumentet er en opposisjon mot det hun mener er en tendens til strukturell determinisme i tidligere feministisk forskning, og i forskning på kvinners yrkesvalg generelt. I alt for stor grad er det en antagelse at kvinner havner i deltidsyrker og i dårlig betalte jobber på grunn av patriarkalske strukturer som presser kvinner inn i disse yrkene så å si mot deres vilje. Virkeligheten er annerledes, mener Hakim: yrkessegregasjon reflekterer valg kvinner tar, ikke strukturelle føringer. Hun avskriver også de nåværende sosiologiske teoriene som hevder at det er sosialisering inn i kjønnsrollestereotyper som gjør at det er forskjeller i kvinner og menns orienteringer (Hakim 2000:29, 119)⁶, selv om hun tilkjenner

⁶ ”The theory of differential socialization to roles in the family [...] cannot explain why some women (and men) accept, and others reject, role socialization; it does not help to explain the dramatic variations and fluctuations in female

offentlig politikk en god del påvirkningskraft på kvinners åpenlyse fremvisning av sine preferanser (Hakim 2000:170.) Hun presenterer i så måte en teori som hovedsakelig hører innunder en disposisjonell tradisjon⁷. Kvinner har i de fleste tilfeller en grunnleggende annerledes motivasjon enn menn, og prioriterer i større grad familie og barn fremfor belønninger på jobben.

Det er altså ikke en uvanlig påstand at det finnes kjønnsmessige forskjeller i preferanser. Noen legger vekt på den tidlige sosialisering som grunnlag for forskjellene, mens andre ser ut til å vektlegge kjønnsmessige forskjeller som disposisjonelle faktorer i individene. I mitt materiale er det ikke mulig å avgjøre om det er primærsosialisering eller disposisjoner i individet som er den beste forklaringsmåten, og dermed er det mer interessant å sette stabile preferanser, om de enten er biologisk betinget eller et resultat av primærsosialisering, opp mot mer situasjonelle (strukturelle) forklaringer. Dette kan jeg undersøke ved å se om det er en stabilitet i individenes preferanser gjennom studiene og ut i yrkeslivet, eller om det foregår en endring. Seleksjon satt opp mot sosialisering, med andre ord. Videre i kapitlet skal jeg se nærmere på teorier som legger hovedvekten på sosialisering i studier eller arbeidslivet.

Studiesosialisering - og overgangen til arbeidslivet

Antagelser om den profesjonelle utdanningen som stedet sosialiseringen av yrkesverdier foregår er for det første en vanlig allmennoppfattelse, og vi finner den også i faglitteraturen, blant annet hos Freidson (2001) og Johnson og Elder (2002). Skillet mellom de to tilnærmingene finner vi i måten de antar studiesosialiseringen foregår på. Freidson (2001) mener at profesjonell utdanning er med på å sosialisere studenter inn i en yrkeskultur og en profesjonell identitet som de deler med medstudentene. Commitment og identifisering med yrket oppstår i studietiden (s102): “The training is likely to socialize the student into a distinct occupational culture that is shared with fellow-students, reinforced and elaborated first by the faculty and later by colleagues in practice.” Dersom Freidson har rett i disse antagelsene, er det naturlig å vente en homogenisering av studentenes holdninger i studietiden på de respektive utdanningene og en forsterkning av disse holdningene videre inn i arbeidslivet.

workrates over the past century in advanced economies; it is, ultimately, impossible to disprove or refute, and it may even be tautological”. (Hakim 2000:29.)

⁷ Se avsnittet om ”tidligere undersøkelser av gruppenes orienteringer” senere i kapittelet.

Johnson og Elder (2002) har en litt annen innfallsvinkel. De mener, med bakgrunn i Heinz (Heinz 1987) at unge mennesker ser ut til å tilpasse sine planer og forventninger til de muligheter som er tilgjengelige for dem. Dette finner de støtte for i annen litteratur, også når det gjelder studenter. Studenter lærer verdier, holdninger og aktiviteter som passer til deres fremtidige sosiale status. Dette kaller forfatterne "anticipatory socialisation." De fleste lærer- og sykepleierstudenter har kjennskap til hva de to nevnte yrkene går ut på. Alle har hatt møter med skoleverket, og de aller fleste har en viss erfaring med helsevesenet. Lærer- og sykepleieryrket er også kjent gjennom media og hverdagsprat. I tillegg er studietiden en periode der kontakten med yrkets realiteter øker. Gjennom møter med kunnskapsrike andre i studiesammenheng, gjennom praksis i studiene, og gjennom tidligere arbeidserfaring før studiene tar til, får studentene kjennskap til arbeidslivets virkelighet. På den måten kan det fremtidige arbeidsmarkedet være med på å gi til en viss grad korrekte forventninger om fremtiden, som påvirker deres holdninger og verdier allerede i studieløpet. Dette gir også mening når man skal forklare hvorfor studiene er et sted der sosialiseringen foregår: Informasjonstilslaget om det fremtidige arbeidslivet er større i denne livsfasen enn tidligere, noe som gjør at forventningene justeres tilsvarende i denne perioden.

Nøyaktig hvordan en slik tilpasning til forventningene skal finne sted er det uenighet om i litteraturen. Hoel (1995:155) viser til De Vaus og McAllister (1991) og Kalleberg (1977). Hos førstnevnte finner hun støtte for at de verdier man ikke får oppfylt gjennom yrkesaktiviteten over tid, blir mindre viktig for aktøren. Tilpasset til Johnson vil det si at dersom man gjennom utdannelsen får kunnskap om det fremtidige arbeidet som gjør at noen karriereveier fremstår som stengte, vil man nedvurdere viktigheten av disse. "Høyt henger de, og sure er de". Arbeidstakerne fremhever de verdier som er sentrale i yrket (en dissonanshypotese). Alternativet, altså Kalleberg (1977) sin antagelse, er at verdier som er systematisk fraværende i arbeidet, vil bli fremhevet som sentrale. "Høyt henger de, og jaggu har jeg lyst på dem".

Uansett hvilken forklaring som er mest gyldig, vil det være naturlig å anta at sykepleierstudenter og lærerstudenter vil ha holdninger til arbeidslivet som er formet av deres fremtidige muligheter og fremtidsutsikter enten det nå slår ut i oppvurdering eller avvisning av preferanser. Flere forfattere trekker frem en slik forklaringsmåte som i alle fall delvis riktig og plausibel (Abrahamsen 2005a; Wright 2001). Dersom man vil få frem eventuelle forskjeller og likheter mellom de to gruppene sin sosialisering i en slik teoretisk ramme, vil det være nødvendig å gå nøye gjennom arbeidsmarkedsstrukturen og arbeidsmarkedsmulighetene til de to gruppene, for å få et godt grep om hva som skiller dem. I tillegg vil man anta, dersom man tar utgangspunkt i at det foregår en

seleksjon av studenter til yrkene, at det er slik at det er et visst sammenfall mellom verdier som står sentrale i yrket og verdier og preferanser hos individene (Hoel 1995:155.)

Dersom anticipatory - socialization hypotesen skal være gyldig, kan vi forvente større endringer i ”job values” gjennom studiene hos gruppene som får mye kontakt med arbeidsmarkedet enn de som får lite. Og ved inntreden i arbeidslivet kan vi regne med lite endring hos de som allerede har tilegnet seg mer kunnskap om arbeidslivet enn hos de som kommer relativt uforberedt ut i det.

Johnson og Elder (2002) finner at forskjellene i verdiorientering mellom grupper som tar utdanning, og grupper som ikke tar utdanning blir tydeligere etter hvert som tiden gikk. Dette kan tyde på en forsterkningseffekt (aksentuerings-effekt), der de som får oppfylt studienes preferanser legger mer vekt på disse når de blir oppfylt, og nedvurderer preferanser som ikke blir oppfylt. Dette antyder en videresosialisering inn i yrket som en forsterkning av studienes preferanser. Ut fra dette skulle man kunne anta at eventuelle forskjeller som finnes mellom sykepleiere og lærere før de starter på studiene, skulle bli enda tydeligere ettersom tiden gikk, både i studietiden, og også når de kom ut i arbeidsmarkedet.

Forskjeller mellom sykepleier- og lærerstudenters sosialisering

Dersom det er primærsosialiseringen som er viktig for individenes preferanser og verdier, er det ikke å forvente endringer i disse i studietiden. Men dersom det er slik at utdanning eller yrkesinntreden har en effekt, kan det være slik at sosialiseringen til yrkesrollene foregår på forskjellige steder for de to gruppene? Jordell (1982:174) sier om lærerne at

”Deres viktigste læringstid er knapt deres 12000 timers lærerobservasjon [som elever] eller deres tre – syvårige lærerutdanning. Det fremtrer som overveiende sannsynlig at deres viktigste læretid er det eller de første årene i skolen. Da formes de sterkt, og legger grunnen for den lærerrolle de vil utøve i minst 20 timer i uken i ca 40 uker i året i ca 40 år, det vil si i 30-40000 timer.”

Jordell legger altså den viktigste yrkessosialiseringen for lærerne til møtet med arbeidslivet og de første årene der.

Som Jordell også nevner, kan det kanskje fremstå som litt overraskende å fremstille det å vende tilbake til klasserommet som en ny erfaring, tatt i betraktning tiden man har tilbrakt i lignende miljø som elev. Samtidig er det trekk ved den nye situasjonen som gjør den unik i forhold til

tidligere erfaringer. Ryan (1970) har følgende modell (figur 3.1) for å beskrive overgangen mellom utdanning og arbeidsliv for lærere, det han referer til som praksissjokket:

Figur 3.1 Praksissjokket- modell for beskrivelse av overgangen fra studier til arbeidsliv. Etter Ryan (1970.)

Student	Ny lærer
Viderekommen student	Nybegynner
Relativt høy status	Relativt lav status
Ledige omgangsformer	Mer formelle omgangsformer
Et kjent miljø	Et relativt ukjent miljø
Abstrakte prinsipper	Konkrete situasjoner
Passiv mottager	Aktiv underviser
Liberalt miljø	Mer konservativt miljø
Stor personlig frihet	Vokter-funksjoner
Omgitt av venner	Relativ isolasjon
Klient og kritiker av institusjon	Arbeidstaker og representant for institusjon

Modellen er utviklet med tanke på læreryrket, men deler av den kan passe godt som en generell modell for overgangen fra en yrkesrettet utdanning til yrkeslivet. Dermed er det også naturlig at praksisdelen av utdanningen har en effekt: jo mer praksis, jo større føling med ”praksissjokket” allerede i utdanningen. Ut fra dette kan man anta at det skjer en større sosialisering og tilpassing gjennom utdanningen for sykepleiere enn lærere, i og med at de har totalt 50 ukers praksisundervisning, mens sosialiseringen for lærere, som har totalt 20 ukers praksis i studietiden, først skyter fart når de har kommet inn i arbeidslivet og treffer virkeligheten med hodet først. I tillegg er selve praksisarbeidet svært forskjellig for lærer- og sykepleierstudenter. For sykepleierne er praksisarbeidet delt opp i fem forskjellige deler av forskjellig omfang i løpet av studietiden. Første året er praksisen rettet mot grunnleggende sykepleie, andre året har de prosjektstudier, praksis rettet mot eldre og langtidssyke, og praksis rettet mot psykisk helsearbeid, og tredje året har de praksis i spesialisthelsetjenesten. Første året er det 8 ukers praksis, andre året 24 uker, og tredje året er det totalt 18 ukers praksis. Lærerstudentene har veiledet praksis gruppevis i flere små (to til fire uker) perioder i løpet av studietiden. Det er dermed naturlig å anta at sykepleierne får en mer

reell føling med arbeidslivet i løpet av studietiden enn det lærerne gjør, både på grunn av lengden og omfanget, men også fordi de får prøvd seg i arbeidslivets mange forskjellige kontekster.

I følge Eriksen (Eriksen 1992:175) er utdanningen viktig for sykepleierne, fordi det er der ”erhervssosialiseringen sker i sammenstødet mellom omsorgskultur og systemkultur.” Med det mener hun at kvinnene sin omsorgshabitus, som de har blitt sosialisert inn i og fått kroppsliggjort gjennom oppveksten, møter kravene som settes fra institusjonens side. Her læres altså den yrkeskulturen som skal være grunnlaget i deres fremtidige yrkeskarriere.

Daeffler (1971) har som sagt undersøkt norske sykepleieres holdninger som profesjonelle, og hevder at flere studier har vist at sykepleiere lærer en idealistisk og personorientert holdning i utdanningen, og at denne står i motsetning til rolleforventningene som finnes i avdelingene. Sykepleierne som fantes der ble oppgitt å være svært opptatt av symptomer og lite opptatt av personer, og opptatt av orden og nøyaktighet. Dette viser til de spenningene i sykepleierrollen som ble påpekt i kapittel to, nemlig spenningen mellom det ekspressive og instrumentelle, omsorgsrollen og teknikerrollen, og byråkratrollen mot den tjenende sykepleieren.

Både for nyutdannede sykepleiere og nyutdannede lærere vil tidligere arbeidserfaring kunne være med på å dempe det eventuelle praksissjokket. Det å ha relevant arbeidserfaring, og på den måten å inneha korrekt og relevant kunnskap om den fremtidige yrkeshverdagen, vil sannsynligvis gjøre at denne gruppen får noe andre studieerfaringer enn de som ikke har slik relevant praksis. Dersom det er slik at inntreden i praksis er en skjellsettende opplevelse for studentene, vil det kunne forventes å være et mindre sjokk for studenter med relevant yrkeserfaring.

Freidson (2001) argumenterer for at likheten i problemer og utfordringer de nyutdannede møter i arbeidslivet er med på å danne en fellesskapsfølelse og commitment til både organisasjonen og til profesjonen. Motsatt av dette hevder Daeffler (1971) at nyutdannede sykepleiere ofte er mer idealistiske og inspirerte når de kommer inn i arbeidslivet, for så ”å gli inn i rekka av yrkesutøvere med lite engasjement i yrket, sviktende omsorg for pasienten som menneske, negative holdninger til skole og undervisning, mangel på interesse for organisasjonsarbeid, likegyldighet med uniformen og liten standsbevissthet.” (s20.) Både Freidson og Daeffler ser altså for seg en effekt av

overgangen fra studier til aktivt yrkesliv, men de ser til en viss grad for seg stikk motsatte effekter⁸.

Et annet poeng, som refererer til praksissjokket, og som underbygger antagelsen om at endringer i lærernes orientering først finner sted ved inntreden i arbeidslivet, er selve arbeidets organisering. Sykepleierne går i stor grad inn i et system der de arbeider i team. De inngår i den daglige bemanningen på en avdeling, uansett hvor i sykepleien de befinner seg. Dersom de støter på problemer i sitt daglige arbeid har de muligheten til å trekke seg tilbake og konsultere fagbøker, kolleger, leger eller andre kunnskapskilder. Lærerne har en litt annen arbeidshverdag. For å sette ting på spissen, så blir de til en viss grad kastet inn i et rom med et tyvetalls elever med forskjellige karakteristika, uten mulighet til å kunne trekke seg tilbake og konsultere andre. De må håndtere de aller fleste situasjoner i det de oppstår for å lande med beina på jorda og opprettholde ro, orden og et godt undervisningsmiljø/læringsmiljø i klassen. (Jordell 1982.) Dersom den nyutdannede velger å avbryte undervisningen for å konsultere andre, står hun i fare for å miste ansikt både overfor kolleger og elever. Bare etterskuddsvis kan hun konsultere andre og få en vurdering av sitt løsningsforslag. Jordell sier, med henvisning til Lortie (1972/2002), at det å være ny lærer har likhetstrekk med Robinson Crusoe sin situasjon. Man er strandet på et øde sted, alene, og må klare seg selv blant 30 mer eller mindre vennligsinnede innfødte, helt til timen er over. ”Med hensyn til muligheten for kollegialt samvirke i kritiske situasjoner er det få andre yrker som er så preget av ensomhet som læreryrket.” (Jordell 1982:445.) For en fersk sykepleier fortøner mulighetene for kontakt med kolleger seg som ganske annerledes og mer åpne.

Ut fra dette kan vi anta at læreryrkets sosialisering, og dermed endringer i orienteringer, først skyter fart idet lærerne går ut i arbeidslivet, mens sykepleiernes sosialisering tar til med god virkning allerede i studietiden. Ut fra motsetningene mellom Freidson og Daeffler kan vi også anta at det enten kommer en økning i altruistisk orientering, og at den profesjonelle sykepleierrollen med vekt på andreorientering og omsorg blir styrket i individet dersom Freidson har rett. I Daeffler sin ånd ville vi vente en motsatt effekt.

⁸ Her må det understrekes at Freidson skriver generelt om profesjoner, og at sykepleierne nok ikke er kroneksempelen på en profesjon slik Freidson beskriver dem. Daeffler skriver spesifikt om norske sykepleiere. Sammenlignbarheten mellom de to tilnærmingene er altså diskutabel.

Yrkesrollene

For å si noe om hva slags motivasjon studenter har til et yrke, og hvilken effekt studiene kan ha på denne, kan det være nyttig å først skissere opp hva som kjennetegner yrkesrollen. Som i alle andre fag, yrker og sosiale grupper er det vanskelig, om ikke umulig, å skille ut én enkel rolle som skal omfatte alle sykepleiere og lærere. Det er heller ikke sikkert det er ønskelig, og sannsynligvis har det lite med virkeligheten å gjøre. Verken for lærere eller sykepleiere finnes det en enhetlig yrkesrolle som alle utøverne passer inn i. Som nevnt i kapittel 1 er det lite tidligere forskning som har sammenlignet gruppene på den måten jeg gjør, man har stort sett behandlet både lærere og sykepleiere i sekkebetegnelsen ”offentlig sektor”, og antatt og argumentert for at de har samme motivasjon for arbeidslivet. Jeg vil nærme meg rollene ved å skissere opp rollenes spenninger og motsetninger.

Å diskutere forskjellige aspekter ved yrkesrollen, og forskjellige yrkesroller, kan kanskje synes lite relevant for en undersøkelse av sykepleiere og lærere sin motivasjon og verdier. Men igjen er det viktig å trekke inn Heggen (2005a, 2005b) sin diskusjon av profesjonell identitet. Ut fra figur 1.1 ser man tydelig hvordan de eksisterende yrkesroller er med å påvirke individets profesjonelle identitet. Yrkesrollene kan være representasjoner av yrket (allmenne forventninger), normative ut fra politiske føringer (fagplaner/perspektiver), og selvsagt er de en del av den påvirkningen yrkesfeltet har på individet. Det er også yrkesrollen som kan sies å være rammen for den profesjonelle identiteten, og dermed også den motivasjonen og de verdiene den profesjonelle yrkesutøveren tilegner seg.

Selve begrepet ”rolle” er noe sosiologien har diskutert og funnet forskjellige definisjoner og forståelser av. For denne delen av oppgaven klarer vi oss godt med det syntetiserte begrepet Kollstad (1987) anvender. I sin analyse av sykepleierstudenters sosialisering i praksisarbeidet forstås rollen ”sykepleier” som en oppgave eller posisjon som det stilles forventninger til ut fra gjeldende normer. Å sosialiseres inn i en rolle vil da være å bli i stand til å utøve en rolle som er i samsvar med forventningene til rollen (Kollstad 1987:32.) Disse forventningene og normene kan dels være kryssende og dels være i direkte konflikt med hverandre. Videre skal jeg forsøke å tegne opp noen av disse spenningene i både lærer- og sykepleierrollen.

At utøverne er ”kallet” er en beskrivelse som er anvendt på begge gruppene utøvere. Oftest er den anvendt på sykepleiere, men lærere har også blitt knyttet til denne typen motivasjon. I dette ligger at man ikke utfører arbeidet sitt på grunn av ytre belønninger, men på grunn av andre, og ofte

religiøse, belønninger. Selve begrepet er i følge Weber (1981) sterkt knyttet til den protestantiske etikk. Han hevdet at det i protestantismen, eller mer presist i Calvinismen, lå en grunntanke om at hardt arbeid og asketisk livsførsel skulle føre til frelse. Dette førte til en akkumulasjon av midler. Det var for å håndtere dette paradokset, å kombinere det asketiske med akkumulasjon av rikdom, kallsbegrepet først ble tatt i bruk (s 367). Man arbeidet ikke for å bli rik, men fordi man var kallet til arbeidet. Velstanden var kun en bieffekt. I våre dager blir kallsbegrepet både brukt om en overbevisning av en slik religiøs art, men også om andre typer motivasjon som ikke baserer seg på direkte økonomiske belønninger. I den senere analysen (kapitel fem og seks) skal jeg se nærmere på om man kan spore en slik type motivasjon hos dagens sykepleiere og lærere.

Sykepleierrollen

Daeffler (1971) undersøkte profesjonalisering av sykepleien i Norge, og sammenfatter en forståelse av norske sykepleiere og sykepleierstudenter sin rolleoppfatning med at ”sykepleierens unike funksjon er å hjelpe individet sykt eller friskt, med utførelse av de aktiviteter som fremmer helsa, og som en utfører selv hvis en har tilstrekkelige krefter, kunnskap og vilje. Hjelpen gis slik at uavhengighet gjenvinnes så snart som mulig” (Daeffler 1971:60.) Daeffler trekker også inn undervisning og lederskap i tillegg til direkte pasientomsorg, og understreker også sykepleierens assisterende rolle for legen. (Kollstad 1987:33.)

I tråd med de kamper om sykepleiens kunnskapsgrunnlag som ble utdypet i kapittel to, hevder Karoliussen og Smebye (1980) at ”sykepleierrollen er knyttet til andre verdier enn legerollen. Medisinsk vitenskap er viktig for legerollen. Sykepleierrollen er fundert på kristentradisjon om nestekjærighet og omsorg.” Dette peker mot at sykepleierrollen på den ene siden er knyttet til en medisinskteknisk forståelse, der man jobber for å få pasienten frisk så fort som mulig, og på den andre siden peker det mot en omsorgsrolle, med en forståelse av at man skal *pleie hele pasienten*.

Funksjoner i rollen

Leminen (1970 i Kollstad 1982) hevder at sykepleiens funksjoner er knyttet til tre del - funksjoner. For det første *pleie*, som omfatter hjelp og omsorg for både friske og syke personer, med den hensikt å gjenopprette eller opprettholde egenomsorg. Den andre funksjonen er *undervisning*, og denne funksjonen retter seg både mot pasienter, pårørende, personell og studenter/elever som trenger veiledning og undervisning til sykepleie. Den tredje funksjonen er *administrativ virksomhet*

og dreier seg om å være ledere av sykepleiertjenester og koordinere de forskjellige yrkesgruppers deltakelse i pasientpleien og pasientbehandlingen (Kollstad 1987:34.)

I følge Kollstad er det av andre også tatt med en fjerde funksjon, *faglig utvikling*. Dette knytter seg til en forståelse av faglig profesjonalisering, og er i følge Kollstad (s35) den delen av sykepleiens funksjoner som yrkesutøverne til daglig har minst kjennskap til og oppmerksomhet mot. I den daglige praktiske hverdag er det først og fremst pleie, undervisning og administrasjon som er de praktiske funksjonene i hverdagen.

Endringer og spenninger i sykepleierrollen

Kollstad (1987:35) sammenfatter mye litteratur om spenninger i sykepleierrollen ved å dele opp i tre begrepssett. For det første er det settet ”morsersstatningsrolle” (som jeg velger å kalle omsorgsrolle) og ”teknikerrolle.” For det andre er det en ”ekspressiv-rolle” og en ”instrumentell-rolle”. For det tredje er det tredelingen i ”byråkratisk-”, ”tjenende-” og ”profesjonell-rolle”.

Omsorgsrollen står i en viss opposisjon til teknikerrollen. Omsorgsrollen innebærer stell av pasienter, hjelp og beskyttelse, oppfylling av behov og ønsker ut fra en evne til innlevelse, følsomhet og omtanke. *Teknikerrollen* preges av å være effektiv, nøytral, formell, fragmentarisk og med avbrutte relasjoner til pasienten. Det er åpenbart at det kan oppstå konflikter mellom disse rollene. En forventning fra sykehusets administrasjon om en teknisk og effektiv rolle kan godt være i konflikt med en omsorgsrolle forventet av pasientene.

Skillet mellom *ekspressiv* og *instrumentell* minner om skillet mellom omsorg- og teknikerrollen. Den ekspressive rollen sin fremste oppgave er å etablere et godt behandlingsmiljø. Dette gjelder både de fysiske omgivelsene og pasientens oppfatning av situasjonen. Tillit, støtte og aksept er viktige stikkord. Den instrumentelle rollen har, som navnet tilsier et mer teknisk syn på pasienten, som en syk del som skal helbredes. Man kan si at skillet mellom omsorg- og teknikerrollen og skillet mellom ekspressiv- og instrumentell rolle, begge handler om et skille mellom en forståelse av pasienten som en helhet, og pasienten som en ”syk ting” som skal helbredes mest mulig effektivt.

Den *byråkratiske* rollen preges av punktlighet, og regler og rutiner som må overholdes. Lojalitet overfor institusjonen og institusjonens autoriteter er viktig. Den *profesjonelle* rollen viser til den profesjonelle yrkesutøveren, som aktivt søker pasientens beste. Dette kan skje ved medlemskap i profesjonelle organisasjoner, ved å aktivt søke seg mot profesjonell litteratur og faglig oppdatering.

Innstillingen til universitetsutdanning er positiv hos denne gruppa. En *tjenende* sykepleierrolle viser til en forkjærlighet for klinisk sykepleie, informasjon til pasienter og alle deler av sykepleierarbeidet som er knyttet til pasientkontakt og omsorg. Det er i denne rolleforståelsen vi finner sykepleien som et religiøst kall.

Kollstad (1987) hevder at det ikke bare er kunnskapsgrunnlaget og en økt profesjonalisering som har endret seg de senere årene. Også selve yrkesrollen, og det faktiske arbeidet sykepleiere utfører har endret karakter. Det ser ut til å være den pleie- og omsorgsrelaterte rollen som har veket plass for mer administrative og koordinerende oppgaver, og en rolle som legeassistent. Direkte pasientkontakt er ofte knyttet til tekniske oppgaver, som er organisert etter ”rundeprinsippet”, altså at en sykepleier utfører én oppgave, som å dele ut medisiner til alle pasientene i en gruppe (s41.) Kollstad viser til Karoliussen og Smebye (1981:244) som hevder at sykepleierne har trukket seg tilbake fra de tekniske arbeidsområdene, og samtidig delegert bort de arbeidsområdene som enhver ”kvinne” kunne gjøre til hjelpepleierne. Den instrumentelle-, tekniker- eller byråkratrollen ser ut til å ha tatt over for den ekspressive-, omsorgs-, og den tjenende rollen. Først og fremst administrerer sykepleierne det praktiske arbeidet, og er assistenter for det medisinske behandlingspersonalet. Dette finner vi også igjen i rammeplanen for sykepleierutdanningen, der det heter at ”Helse- og sosialfagutdanningene [sykepleieryrket inngår i disse] har som overordnet mål å utdanne reflekterte yrkesutøvere som setter mennesket i sentrum, og som kan *planlegge, organisere og gjennomføre tiltak* i samarbeid med brukere og andre tjenesteytere”(min utheving) (rammeplan for sykepleierutdanninga 2004:3.)

Lærerrollen

Funksjoner i rollen

Læreren kan sies å dele i alle fall to funksjoner med sykepleier, nemlig *undervisning*, og *administrativ virksomhet*. Også *faglig utvikling* kan sies å være felles for de to gruppene. Innholdet i funksjonene er likevel noe forskjellig. For en lærer er hovedfunksjonen undervisning av elever, og i noe grad undervisning av pårørende, og i noe grad undervisning av kolleger. I svært liten grad dreier det seg om undervisning av studenter som har praksis, av den enkle grunn at lærerstudentene har mindre praksis enn sykepleierstudentene, og at det kun er utvalgte øvingsskoler som tar i mot lærere for praksisundervisning. Lærerrollen omfatter i tillegg til undervisning også *oppdragelse*. Denne oppdragerfunksjonen er også tett knyttet til en *dannelsesfunksjon*. Enkelte, for eksempel Slagstad (1998) argumenterer sterkt for at den viktigste rollen dagens skole har, og også skolen har

hatt historisk sett, er å være ”demokratiets samfunnsdannende rom.” (s. 1.) Her skal modne og engasjerte samfunnsborgere oppdras og skapes, slik at de best mulig kan være medborgere i et samfunnsdemokrati.

Der pleie nok kan sies å være grunnfunksjonen i sykepleierrollen, er undervisning basis i lærerrollen, med oppdragelse på en god nummer to, og kanskje til og med en delt førsteplass. Lærerens administrative funksjoner dreier seg stort sett om å planlegge undervisningen: på et generelt plan å fordele timer i samarbeid med de andre lærerne (”å få kabalen til å gå opp”), på et mer spesifikt plan å planlegge undervisningen i enkelttimene læreren underviser.

Hansen & Simonsen (2001) går i en artikkel gjennom lærerutdanning i Norge, rammeplan for lærerutdanning, og læreres rolle i det norske samfunn. De beskriver rammeplanen som samfunnet sitt mandat til lærerne, og forsøker ut fra det å utlede hvilke funksjoner man tilskriver lærerne. De hevder at det er tre hovedroller læreren skal fylle i det norske samfunnet: *Mentor*, *Master* og *Mor*. Hva legger de så i disse tre rollene? For det første understreker de at norske lærere skal være alle disse tre tingene på en gang. Mandatet de har fått fra samfunnet gjennom rammeplanen, som innebærer blant annet at skolen skal ha et kristent verdisyn, støtte opp om demokratiske ideer, menneskerettigheter og vitenskaplig metode og tenkning, innebærer at læreren må være Master, i betydningen en faglig kyndig person som kan reflektere over pensum og skape godt læringsmiljø. En mentorrolle dreier seg først og fremst om å veilede elevene frem til å finne kunnskap på egen hånd. Det å skape et godt læringsmiljø og forstå elevene krever både en morsrolle (omsorgsrolle) og en masterrolle. Det å håndtere både mer fritt organiserte læringsaktiviteter, der elevene blir oppfordret til selvstendig arbeid krever både en mentor og en omsorgsrolle.

Kvalbein (2004) har undersøkt profesjonsorientering hos ansatte på lærerhøgskoler. Her fikk blant annet informantene beskrive hva som kjennetegner en profesjonell lærer. Først og fremst oppsummerer hun beskrivelsene som omfattende og komplekse. Informantene fokuserer både på undervisning som formidling av fag, og på å legge til rette for personlig utvikling hos elevene. I tillegg trekker de frem ”betydningen av å skape gode forhold for elevene i grunnskolen, vise omsorg, empati, kjærlighet og moral, være lojal og medmenneskelig. Evne til å tilrettelegge fagstoff for elevene, bevissthet og refleksjon over egen lærervirksomhet [...], samarbeid likeså. Fra de fleste avtegnes ikke uventet et bilde av den profesjonelle lærer som elevvennlig, faglig og didaktisk kompetent. ” (Kvalbein 2004:2.) Denne beskrivelsen har tydelige likheter med den tidligere beskrivelsen av lærerrollen som master, mentor og mor.

Endringer og spenninger i lærerrollen

Undervisningsrollen for lærerne har endret seg, og er i stadig endring. Den gamle kateterlærerrollen er ikke den eneste mulige undervisningsrollen i dag. Læreren har til en viss grad gått fra å være en underviser, forstått som en leverandør av kunnskap, til en veileder, som viser vei til hvor kunnskap finnes, og hvordan den kan finnes (Sundli 2002.) Dette vil kunne forstås som en dreining fra master til mentor. Bratholm (2003) viser hvordan denne utviklingen har manifestert seg i mønsterplanen fra 1939 og frem til Læreplanen i 1997.

Utviklingen av det Sundli kaller en ny lærerrolle, som vel egentlig kun er en endring i lærerfunksjon, skjer samtidig og i sammenheng med at samfunnet endrer seg. Fra industrisamfunnet der kravene til arbeiderne var plikt, tålmodighet, lydighet og læring av faktaelementer, til dagens samfunn, der kravene som stilles er evne til å samarbeide, utprøving av nye muligheter, gjøre gode valg, presentere seg selv i samhandling med andre, og skape sin identitet i disse samhandlingene. Disse svært forskjellige epokene krever forskjellige typer lærere. Dagens debatter i pedagogiske tidsskrifter handler ofte om lærerens rolle som veileder, satt opp mot lærerens rolle som overfører av kunnskap (Raaen 2003.)

Oppsummering av yrkesrollene

Som vi har sett er både lærer- og sykepleierrollen sammensatte og komplekse, og yrkesutøverne har forventninger og krav fra flere kanter. Felles for begge er at de må forholde seg til mange forskjellige aktører og institusjoner til enhver tid, og at flere forfattere mener å ha observert en dreining, og til en viss grad ensretting de senere årene. Sykepleierne mot en administrativ rolle, og lærerne mot en veilederrolle. I neste del av kapittelet skal vi gå igjennom tidligere forskning og teorier om ungdom sine beveggrunner til å søke seg til utdanning generelt, og disse yrkene spesielt, og forsøke å se om det er noe samsvar mellom bildene vi har tegnet opp av yrkesutøvernes hverdag, og det som blir oppgitt som motivasjon til yrket. Etter det skal vi forsøke å se hvordan våre informanter passer inn i dette bildet.

Dagens arbeidsmarked

Sykepleiernes arbeidssituasjon, og til en viss grad lærernes, har gjennomgått drastiske endringer de siste årene. Det er ikke lenger en trygg karrierevei å ta en lærer- eller sykepleierutdanning, de aller fleste som kommer ut i yrket går først i deltidsvikariater, og det er venteliste på fulltidsstillinger. Tall fra SSB viser at 17 % av menn i grunnskolen arbeider deltid, og 41 % av kvinnene (Dahl og

Hermansen 2003). For sykepleierne er det vanskelig å oppdrive tall for deltidsarbeid, men tall for hjelpepleiere viser at bare 18 % var ansatt i en heltidsstilling ett år fullført utdanning og det antas at det er omtrent tilsvarende tall for sykepleiere (Abrahamsen og Høst 2005). Lønnen for sykepleiere varierer for forskjellige tariffområder. Statsansatte sykepleiere uten spesialistutdannelse hadde i 2004 en gjennomsnittslønn på 329 500 kroner uten tillegg, sykepleiere i kommunene hadde 283 500 før tillegg, og 331 300 etter tillegg, i NAVO - området hadde de 276 946 før tillegg og 278 900 etter tillegg (NOU 2004:10). Tall fra Norges Sykepleierforbund viser at nærmere 90 % av medlemmene arbeider enten i kommunene eller i NAVO området (NSF statistikk 2004). Lærere i barneskoler hadde i 2004 335 200 kroner før tillegg, og 348 500 kroner etter tillegg (tall fra teknisk beregningsutvalg 2004.) Det ser altså ut til å være rimelig hold i påstanden om at lærere har en bedre betalt jobb enn sykepleierne. De gamle mytene om sykepleien, og også læreryrket, som "sikre utdanninger", der heltidsjobber blir kastet etter de nyutdannede stemmer ikke lenger, i minst grad for sykepleierne.

Et spørsmål man da kan stille seg er i hvilken grad studentene forholder seg til denne myten. Tar de med seg forestillingen om en sikker utdanning inn i sine egne studier, for å så å oppdage at det faktisk ikke er slik? Og ut fra de undersøkelsene som er presentert der menn ser ut til å ha bedre karrieremuligheter enn kvinner; finnes det forskjeller i menn og kvinner sin karriereorientering? Når vi først er inne på hvilke faktorer som kan antas å påvirke karriereorientering hos menn og kvinner, er også omsorgsansvar naturlig å trekke inn. Abrahamsen (2002) undersøker hjelpe- og sykepleiere og fant at omsorgsforpliktelser har betydning for både deltidsarbeid og yrkesavbrudd. Dermed blir dette viktig å trekke inn i mine analyser, for å se om dette også gjelder for sykepleiere og lærere.

Tidligere undersøkelser av gruppenes orienteringer

Som det ble argumentert for tidligere er det er en utbredt oppfattelse at dagens unge i mindre grad enn før følger kjønnsrollemønstre og samfunnets krav, samtidig som mye forskning viser at klassiske bakgrunnsvariabler som kjønn og sosial klasse fortsatt spiller en rolle, om enn på andre måter enn tidligere. I tråd med dette er det en vanlig antagelse at også utdanningsvalg skyldes andre motivasjoner enn tidligere. Som Dæhlen (2003a:1) sier: "Det tradisjonelle bildet av den unge jenta som velger å utdanne seg til sykepleier ut fra et ønske om å gi omsorg, illustrerer motivasjonen og stabiliteten i valg av denne type utdanning. Dette bildet er ikke lenger det typiske."

Kalleberg og Mastekaasa (2001) hevder, med henvisning til tidligere forskning (Gruenberg 1980; Mastekaasa & Olsen 1998, Morris & Villemez, 1992) at forskningen og teoriene om holdninger til arbeid og adferd kan deles i to tradisjoner. Den ene vektlegger belønninger som en respons på individenes innsats eller andre deler av selve jobbsituasjonen (situasjonelle faktorer.) Den andre ser på individenes verdier og personlighetstrekk (disposisjonelle faktorer.) Den sistnevnte antar at holdninger til jobb reflekterer relativt stabile individuelle forskjeller i behov, verdier og personlighetstrekk. Den førstnevnte hevder at holdningene er formet av kontekst eller av kjennetegn ved arbeidet man utfører. Skillet mellom de to tilnærmingene problematiseres ved å vise at situasjonell teori godt kan kombineres med disposisjonelle faktorer. Dette er i litteraturen ofte omtalt som en "value-reward" modell for organisasjonstilknytning, altså at organisasjonstilknytning er bestemt av hvilken grad individets verdier blir gjengjeldt i organisasjonen. En slik, eller i alle fall liknende, modell kan brukes for å se nærmere på hvorvidt individets preferanser er gode indikasjoner på de opplevde belønningene de får i arbeidslivet, altså om man følger de verdier man oppgir å ha. Ved å snu litt på modellen kan man også bruke den til å undersøke hvorvidt opplevde belønninger påvirker de verdiene man har. Det blir da en reward-value modell, og det, og en value reward modell, presenteres i kapittel seks.

Skillene mellom forskjellige typer orienteringer er på ingen måte entydige, og er på ingen måte nye. Gruenberg (Gruenberg 1980) viser hvordan skillet mellom situasjonelle og disposisjonelle faktorer tangerer sosiologiens grunntemaer, nemlig forholdet mellom individet og samfunnet. Marx var opptatt av hvordan arbeidsforholdene påvirket og til en viss grad skapte arbeiderne sin tilfredshet. Durkheim hadde fokus på hvordan den sosiale integrasjonen påvirket individenes indre følelser og verdier, i det at det viktige for individenes velvære (altså fravær av anomie) var at deres behov var tilfredsstilt. Med overhengende fare for å miste bakkekontakt kan man kanskje si at denne oppgaven er med på å undersøke i hvilken grad strukturer evner å påvirke aktører, i det den undersøker hvilken effekt utdanning har på individenes personlige holdninger og verdier.

Rosenberg, Goldsen og Schumann (1957) var tidlig ute med å analysere "hvor sentral yrkestilknytningen er som livsverdi" (Hoel 1997:140), og studerte ungdoms utdanningsvalg med bakgrunn i deres oppgitte verdiorienteringer. Hun mente å identifisere i hovedsak tre dimensjoner som var viktige for individene.

- "People-oriented values" (som besto av variablene "opportunity to work with people rather than things" og "opportunity to be helpful to others.")

- “Extrinsic reward- oriented values” (som besto av ”chance to earn a good deal of money” og ”give me social status and prestige.”)
- “Self-expression oriented values” (som besto av variablene ”permit me to be creative and original” og ”opportunity to use my special abilities or aptitudes.”) (Rosenberg, Goldsem og Schumann 1957: 11-13.)

Også Dæhlen (2003a) gjør et lignende, om enn litt mer grovsortende, grep når hun skiller mellom instrumentelle orienteringer og ekspressive orienteringer (et skille som i sosiologien strekker seg tilbake til Parsons og mønstervariablene. Se kapittel to og Parsons 1968/1937). Instrumentelle orienteringer impliserer at man søker å oppnå mål, som for eksempel et visst lønnsnivå eller et fleksibelt yrkesliv. Ekspressive orienteringer viser til et ønske om selvrealisering gjennom arbeidet, og eventuelt å være til nytte i samfunnet.

Å skille mellom ”indre” og ”ytre” motivasjon er relativt vanlig i undersøkelser av motivasjon og engasjement, og er i følge Mastekaasa (2005) et skille som deler forskningen om motivasjon og arbeidsliv i to. Holm (Holm 1975; Holm 1989) skiller mellom indre og ytre motivasjon i sine to undersøkelser av lærerstudenter. Indre motivasjon ”har sitt utgangspunkt i individet selv i relasjon til arbeidets /yrkets egenart” (s 92.) Ytre motivasjon forstås som ”motivasjon som har sitt utgangspunkt i faktorer utenfor det arbeidet selv gir mulighet for” (s 148.) Holm finner at den indre motivasjonen ser ut til å være den viktigste motivasjonen for studentene, indre motiver er mer viktige for kvinner enn for menn, og for både menn og kvinner er sosiale motiver mer viktige enn både undervisnings- og oppdragermotiv (Bergem 1993; Holm 1975; Holm 1989.)

Både sykepleiere og lærere er stort sett ansatt i offentlig sektor (NSF statistikk 2004:6.). Ofte blir arbeidstakere som jobber i offentlig sektor behandlet som en felles gruppe, med en felles motivasjon for arbeidet sitt (se for eksempel Perry 1997, Perry & Wise 1990, Pratchett & Wingfield (1996), Wright (2001)), ofte kalt ”public sector motivation” eller ”public service ethos” eller lignende. De blir sett på som altruistisk orienterte, opptatt av å hjelpe andre, positive til å implementere vedtatt politikk og i liten grad opptatt av egen vinning. Som vi ser har dette bildet mye til felles med bildet av utøveren som kallet til arbeidet, slik det ble utdypet i kapittel to (Perry (1997) bruker da også oppsiktsvekkende nok ”closeness to God” som uavhengig variabel i sitt arbeid.) Freidson (2001) mener at dette er det idealtypiske bildet av profesjoner, og at dette bildet hevder at ”a profession depends on an ideology that asserts greater commitment to doing good work than to economic gain.” Motpolen til dette synet finner vi blant annet hos Niskanen (1973, i

Kjellberg og Reitan 1997), der offentlig ansatte blir regnet som nyttemaksimerende individer som opererer ut fra egen nytte og direkte belønninger, på samme måte som andre individer i samfunnet (Kjellberg & Reitan 1997, Mastekaasa 2004.) Felles for de to tradisjonene er at offentlig ansatte, og i noen tilfeller alle profesjoner, blir behandlet som én gruppe med felles preferanser, noe som må sees på som en vektlegging av disposisjonelle faktorer.

Dæhlen (2003a) finner forskjeller i hva studenter ønsker av arbeidslivet. Lærerstudenter ser ut til å tillegge gode inntekts- og avanse muligheter mindre vekt enn sykepleierstudentene, mens sykepleierne er mer instrumentelt orienterte enn lærerne (Dæhlen 2003a:13). Hoel (1991) finner at altruistiske motiv ikke er de mest sentrale verdiene hos sykepleierne. Samtidig tyder andre undersøkelser på at sykepleiere i stor grad sosialiseres inn i en rolle der det å hjelpe andre står i fokus: ” They have become more oriented towards the needs and concerns of other and reflexively aware of the moral responsibility being a nurse involves.” (Jensen og Tveit 2005: 11.) Dersom alle disse bidragene har rett, skulle vi finne både et fokus på lønn og karriere hos sykepleierne, mer enn hos lærerne. Vi kan også forvente et fokus på altruistiske og andreorienterte verdier hos sykepleierne, uten at vi har antagelser om hvordan de er i forhold til lærerne på forhånd.

Lortie (1975/2002) har levert en av de grundigste og mest anerkjente studiene av lærere. Han hevder, med bakgrunn i empiriske, komparative studier, at det er fem hovedgrunner til at folk søker seg til læreryrket. For det første er det anledningen til å jobbe med mennesker, det Lortie kaller det *interpersonlige* aspektet ved yrket (Lortie 2002:27.) Han trekker frem at læreryrket er ett av svært få yrker der man faktisk kan arbeide med funksjonsfriske unge mennesker. Selv om omsorgsrollen er tett knyttet til det å arbeide med mennesker, og spesielt unge mennesker, og dette ofte oppfattes som en typisk kvinnelig rolle, er det ikke flere kvinner enn menn som oppgir denne grunnen for å søke, i følge Lortie.

På en god andreplass i Lortie sin undersøkelse kommer *tjenesteaspektet* ved yrket. Med tjeneste forstås yrket som en viktig samfunnsmessig tjeneste, mer enn en individuell servicetjeneste. Lortie knytter denne motivasjonen an til både kristendom og jødedom, og argumenterer for at de som går inn i yrket av religiøse grunner nok kan uttrykke dette gjennom å vektlegge tjenesteaspektet ved yrket. Her bør det legges til at Lortie sin undersøkelse kun refererer til USA på 70-tallet. Hvorvidt det er mulig å overføre hans resultater til en norsk utdanningshverdag er diskutabelt. At vektleggingen av religion hos hans respondenter er høy kan like gjerne ha sammenheng med grunnleggende trekk ved det amerikanske samfunnet å gjøre, som ved spesifikke trekk ved lærere i

USA. Det er ikke naturlig å anta at religion har den samme statusen blant norske allmennlærere i dag. Tiden der lærergjærningen var tett knyttet til religion i Norge er for lengst forbi (se kapittel to.)

Det tredje aspektet Lortie trekker frem er læreryrket som en *fortsettelse* (continuance). Med det sikter han til at man fortsetter i det samme miljøet som man allerede har tilbrakt mye tid i. Det er relativt vanlig å se på utdanningen som stedet der man forberedes på andre roller som skal utføres i andre deler av samfunnet senere i voksenlivet. Lortie sitt argument er at gjennom skolegangen blir noen så knyttet til skolesystemet at de ikke ønsker å forlate det. En grunn kan være fordi man liker skolen og synes det er et fint sted å være. En annen kan være at skolen er et sted der man kan dyrke sine interesser- for eksempel dersom man er interessert i idrett og trening, men ikke er god nok til å bli en profesjonell utøver, eller er interessert i sosiologi, men ikke kan bli forsker, kan skolen være et sted man har mulighet til å fokusere på denne interessen. Skole, og undervisning, blir et substitutt for en aktivitet de ikke kan få utført. Dessverre er det ikke data i vår undersøkelse til å se nærmere på dette interessante aspektet ved lærerrollen.

Materielle goder er det fjerde aspektet som Lortie utbygger, og dette er et veldig interessant og relevant punkt, både når det gjelder hva slags svar vi kan forvente, og når det gjelder hvordan man kan fortolke dataene man har tilgjengelig. Lortie sitt argument er at lærere underrapporterer sitt valg av yrket ut fra materielle grunner, fordi det bryter med det tradisjonelle bildet av læreren som kallet, og en som velger yrket på tross av lønn, men velger det for å oppdra de fremtidige samfunnsborgerne. Dersom man spør lærerstudentene om generelle tiltrekninger til yrket er det flere som oppgir materielle goder som drivkraft, enn dersom man spør studentene personlig hvorfor de har valgt yrket. I følge Lortie er dette et uttrykk for de normative bindingene som gir underrapportering. Lortie mener at det er grunn til å forvente en orientering mot materielle goder hos lærerne av to grunner. For det første er ikke læreryrket spesielt lavtlønnet, om man ser på lønn og antall arbeidsdager i året. For det andre er det for mange kvinner et godt betalt yrke, tatt i betraktning at kvinne-dominerte yrker oftere er lavere lønnet enn læreryrket. For mennene i yrket gjelder noe av samme logikken i følge Lortie; en stor andel av mennene i læreryrket kommer fra hjem preget av økonomisk usikkerhet og lav sosial status⁹.

⁹ Her må det understrekes at Lortie skriver om USA på 70-tallet, det er bare forordet som er nytt til 2002-utgaven.

Hvorvidt påstandene holder stikk i dagens norske skolehverdag er noe vi får mer klarhet i etter analysene i kapittel fem og seks, men spørsmålet om seleksjon ut fra sosial bakgrunn behandles ikke i denne oppgaven.

Den siste tiltrekningen til læreryrket Lortie nevner er det han kaller *tidskompabilitet*. Med det mener han for det første lærernes gunstige ferieordninger og fritid, og for det andre muligheten lærerne har til fleksibel arbeidstid. Som tidligere nevnt skriver Lortie ut fra USA på 70-tallet, og det har skjedd forholdsvis store endringer i lærernes arbeidstid de senere årene, både i Norge og USA. Lærerne er i større grad knyttet opp til faste arbeidstider og feriene er kortere enn de var. På samme måte som viktigheten av de materielle godene knyttet til læreryrket kan se ut til å bli underrapportert, mener Lortie at de tidsmessige godene blir det. Dette er knyttet til den normativiteten og argumentasjonen som er knyttet til profesjonskampene i gruppen. For å sikre økt status og fremfor alt økte belønninger for arbeidet de utfører, er det viktig å føre en enhetlig argumentasjon om for dårlige vilkår, både lønnsmessig og tidsmessig. Den samme måten å argumentere på er også knyttet til sykepleierne sin kamp om status og lønn. Dersom en slik antagelse om en normativ styring av forståelsen av arbeidsvilkår skal være plausibel, må man sannsynliggjøre at det finnes aktører som har styrke nok til å legge slike føringer. En slik styrende aktør vil i Norge kunne være fagbevegelsen til de to gruppene. Høgsnes og Fennefoss (2003:108) argumenterer for norske fagbevegelser sin sterke posisjon på grunn av det korporative system vi i Norge har for blant annet lønnsforhandlinger. Dette systemet gjør at vi får sterke kollektive aktører som er viktige for normative føringer innen et yrke.

Norsk Sykepleier Forbund har, som tidligere vist, vært svært sentrale i oppbyggingen av sykepleiers posisjon, og vært en pådriver i kampen for profesjonalisering etter annen verdenskrig. I lønnskampene har NSF tradisjonelt vært en pådriver for økt lønn og fleksibilisering av arbeidstid, og de senere årene, etter at deltidsarbeid hadde utspilt sin emansipatoriske rolle, har NSF vært en pådriver i kampen mot "tvungen deltid", altså at sykepleiere blir tvunget til deltid på grunn av mangel på heltidsstillinger. En annen viktig strategi har vært å sammenligne sykepleiere med andre grupper med lignende kvalifikasjon (oftest i form av utdanningslengde). Og disse gruppene er ofte grupper som er lønnet høyere, for eksempel ingeniører.

På samme måte har lærernes fagorganisasjon, som har eksistert under forskjellige faner, vært opptatt av å understreke sin posisjon relativt til andre grupper. Ut fra Lortie sin argumentasjon skulle man forvente en vektlegging av at man ikke får oppfylt verken de materielle sidene ved arbeidet, eller de tidsmessige gunstige ordningene man ønsker seg. Dette kan se ut til å ha vært viktige strategier for både sykepleiere og lærere, og kan nok være mye av motivasjonen for å sammenligne seg med andre yrkesgrupper med tilsvarende utdanningslengde, men for eksempel med bedre lønn. Et lignende argument finner Lortie i hvilke sider ved arbeidet arbeidsgivere vektlegger når de skal tiltrekke seg nye yrkesutøvere. Også disse er påvirket av de normative

strukturene, og vil i følge Lortie dempe de materielle godene, og fordelene ved arbeidstid, og heller vektlegge de indre belønningene (intrinsic values.) (Lortie 2002:30-33.) Det interessante poenget i Lortie sin diskusjon er at sterke aktører i profesjonen kan legge føringer på hvordan forskjellige forhold blir vektlagt. Hvorvidt dette finner sted i mitt materiale er uvisst, men det er uten tvil et interessant poeng som man bør ta med seg når man arbeider med denne typen spørsmål.

Ut fra Lortie skulle vi altså finne at lærerne er opptatt av å jobbe med mennesker, selv om vi ikke har noen grunn til å anta at de er mer opptatt av det enn sykepleierstudentene er. Vi skal også i tilfelle finne en ganske sterk vektlegging av religion og religiøse spørsmål blant lærerstudentene.

Oppsummering

Litteraturen som er gjennomgått i dette kapittelet, og også i det forrige historiske kapittelet, leder i liten grad frem til hypoteser og testbare antagelser av typen ”sykepleiere er mer opptatt av muligheter for deltidsarbeid enn lærere er”, for å lage et eksempel. Men den gjennomgåtte litteraturen lager noen forventninger om hva man kan finne i dataene som skal analyseres, og, enda viktigere, de er med på å tegne opp et landskap der man kan orientere seg når man holder på med analyse av to så vidt like yrkesgrupper som sykepleiere og lærere jo kan sies å være. En liten oppsummering av den gjennomgåtte teorien og litteraturen kan derfor være på sin plass.

I kapittel to ble yrkenes profesjonsutvikling gjennomgått, og denne er med på å danne en viktig bakgrunn for yrkenes rolle i dagens samfunn (se figur 1.1 og diskusjonen rundt profesjonell identitet i kapittel en.) En konklusjon i det kapittelet var at sykepleierutdanningen nok kunne sies å stå sterkere som en profesjon i dagens Velferds Norge, og at man dermed kanskje kan forvente at det finnes klarere bilder og oppfatninger av hva en sykepleier er enn hva en lærer er.

I kapittel tre ble det presentert forskjellige undersøkelser og analyser av hvilke yrkesroller som kan være tilgjengelige for nye yrkesutøvere. Det ble hevdet at det i senere tid kanskje har vært en dreining fra en vektlegging av omsorgsdelen av yrket til en vektlegging av mer administrative funksjoner, i takt med tilsvarende endringer av sykepleiernes daglige arbeidsoppgaver. Lærernes oppgaver og roller kan sies å ha utviklet seg fra en myndig oppdrager til en veilederrolle som har hovedvekt på å tilrettelegge for elevenes selvstendige læring.

Vi har også sett nærmere på hvordan og når sosialisering inn i den profesjonelle identitets holdninger og verdier kan tenkes å ta form. Det ble presentert teori som fokuserte på stabile preferanser i individene (teorier om primærsosialisering og eventuelt biologisk betingete

preferanser), og det ble presentert teorier som vektlegger mer situasjonelle, kontekst- og profesjonsspesifikke forklaringer (studie- og yrkessosialisering.) I tillegg ble det presentert mer spesifikke undersøkelser av sykepleiere og læreres yrkessosialisering, og det ble ut fra dette hevdet at man kan forvente en sterkere sosialisering av sykepleierne i studietiden enn man kan forvente av lærerne, og at det for lærerne kan antas å skje mer i de første årene som lærer. Relevant yrkeserfaring og det å ha en tidlig sikkerhet med tanke på yrkesvalg kan antas å påvirke dette.

I sammenheng med dette ble det presentert forskning og teorier som fokuserer på hvordan individuelle faktorer, som for eksempel kjønn og omsorgsansvar (barn) kan antas å ha en påvirkning på individets holdninger og verdier, og sosialisering inn i mer profesjonsspesifikke holdninger og verdier. I kapittel fem og seks skal vi se nærmere på hvordan disse elementene henger sammen hos mine respondenter - studenter og nyutdannede fra dagens sykepleier- og lærerutdanninger i Norge.

4. Hvem er de og hva skal jeg gjøre med dem?

Datamateriale

Før jeg går i gang med analysen av variablene mine, kan det være nyttig å presentere datamaterialet mitt, og drøfte analysemetodene. At det er analyse av sykepleier - og lærerstudenter gjennom studiene og ut i arbeidslivet jeg skal gjøre, burde ikke lenger være noen overraskelse. For å gjøre dette benytter jeg meg av to panel i StudData (se tabell 4.1). Som nevnt tidligere er StudData en longitudinell spørreskjemaundersøkelse av høyskolestudenter sine orienteringer og forventninger på flere tidspunkt gjennom studiene, og etter deres møte med arbeidslivet. StudData er organisert og administrert av Senter for Profesjonsstudier ved Høgskolen i Oslo. Undersøkelsen følger studentene over fire faser: ved starten av utdanningen, ved slutten av utdanningen, to og et halvt år etter avslutningen av studiene, og fem år etter avslutningen av studiene. Jeg benytter data fra de tre første fasene, fra starten av utdanningen og ut i arbeidslivet, og for å gjøre det benytter jeg meg av to forskjellige panel. Det første panelet svarte på spørreskjemaene to ganger i løpet av studiene, i 2000 (fase 1) og 2003(fase 2), altså første og siste året i utdanningen. Disse vil bli fulgt opp av nye undersøkelser i 2006, etter tre år i arbeidslivet (fase 3) og i 2008, etter seks år i arbeidslivet (fase 4.) Det andre panelet svarte på spørreskjemaene i 2001, siste året i studiene(fase 2) og igjen i 2004(fase3.)

Tabell 4.1. Oversikt over faser og panel i StudData.

Faser	1	2	3	4
	Start utd.	Slutt utd.	2,5 år etter utd.	5 år etter utd.
StudData – Panel 1	H – 2000	V – 2003	V – 2006	H – 2008
StudData – Panel 2		V – 2001	V – 2004	H – 2007

Sykepleierstudentene i panel 1 kommer fra Høgskolen i Oslo og Høgskolen i Ålesund, allmennlærerstudentene kommer fra Høgskolen i Oslo, Høgskolen i Sør-Trøndelag og Høgskolen i Volda. I tillegg er Høgskolen i Bergen med i panel 1, fase 2 (og altså ikke i mine longitudinelle analyser.) For allmennlærer (og ingeniørutdanningen) ved Høgskolen i Oslo var svarprosenten så lav i fase 2.2 at man gjennomførte en ny undersøkelse samme høst. Dette ble da med et annet kull studenter enn det ellers er i fase 2.2. Data fra arbeidslivet for disse ble samlet inn høsten

2004/våren 2005. Selv om det som sagt er et annet utvalg i disse to gruppene er det ingen grunn til å tro at dette skulle påvirke materialet jeg analyserer i noen bestemt retning.

Responsen

I tabell 4.2 ser vi hvor mange spørreskjemaer som ble sendt ut, og svarprosenten.

Tabell 4.2 Utsendte skjemaer og besvarte skjemaer.

		Fase 1.1	Fase 1.2	Fase 2.2	Fase 2.3
Sykepleiere	Sendt ut	549	582	447	487
	Besvart (%)	64	66	75	54
Allmennlærere	Sendt ut	616	659	516	403
	Besvart (%)	84	79	66	58

Studenter på sykepleier og allmennlærerutdanningen, Panel 1 og 2

Det er tydelig at det i fase 1.1 og 1.2 er en noe bedre svarprosent blant allmennlærerne enn hos sykepleierne. I fase 2.2 og fase 2.3 er det ikke veldig store forskjeller mellom gruppene, spesielt ikke i fase 2.3, der det også er tydelig at svarprosenten begynner å bli lav. Dette har sannsynligvis bakgrunn i at man nå undersøker studenter som har fullført utdanningen og dermed er fulgt opp individuelt, og ikke i en klasseromssituasjon, slik som i de tidligere fasene.

I tabell 4.3 er det sett nærmere på hvor mange som har svart én gang i løpet av studietiden, og hvor mange som har svart to ganger.

Tabell 4.3 Utdanningsgruppe og fase besvart.

	Panel 1				Panel 2			
	Besvart fase 1 & 2	Besvart bare fase1	Besvart fase2	bare Total	Besvart fase 2 & 3	Besvart bare fase 2	Besvart bare fase3	Total
Sykepleier	206 (47 %)	141 (32 %)	90 (21 %)	437	179(46%)	156(40%)	54(14%)	389
Allmennlærer	278 (49 %)	204(36 %)	77 (14 %)	559	195(42%)	229(49%)	39(8%)	463
	484 (49 %)	345 (35 %)	167 (17 %)	996	374(44%)	385(45%)	93(11%)	852

StudData panel 1 og panel 2. Absolutte tall og prosent

Som vi ser av tabellen er det i Panel 1 totalt 437 sykepleiere og 559 lærere som har svart på skjemaene. Av disse har ca halvparten i begge gruppene besvart skjemaet to ganger i løpet av studietiden, og det er disse studentene jeg har med i de fleste analysene mine. Det samme utvalget er gjort i panel 2, og vi ser der at det er litt under halvparten som har svart på spørsmålet i både

fase 2 (studieslutt) og i fase 3(arbeidslivet.) Et naturlig spørsmål er da hvem det er som har svart i begge tilfellene, eller mer nøyaktig- er det en systematisk seleksjon av respondenter?

Totalt over begge panelene og alle fasene, er det totalt 24 sykepleiere som har reservert seg mot deltagelse, og 6 allmennlærere. Frafallet skyldes altså ikke dette alene. Dette bør man ha i bakhodet i analysene senere i oppgaven, selv om nærmere undersøkelser ikke har gitt noen indikasjoner på at frafallet er systematisk.

For å få antallet respondenter størst mulig har jeg i kapittel fire koplet de to panelene sammen på de spørsmålene som er felles i fase 2, altså tredje året i utdanningen. Dermed har jeg to paneler å undersøke. En annen fordel er også at jeg da får best mulig kjennskap til yrkesutøverne i det de skal bli nettopp det, yrkesutøvere, og ikke kunnskap om hvordan de er som nyopptatte studenter ,eller etter at de har vært i arbeidslivet et par år. Antall respondenter i hver gruppe, fordelt på kjønn, er presentert i tabell 4.4

Tabell 4.4 Fordeling på grupper og kjønn i utvalget.

Utdanningsgruppe	Kjønn		Total
	Kvinne	Mann	
Sykepleier	737 (90 %)	82 (10 %)	819
Allmennlærer	722 (71%)	295 (29 %)	1017
Total	1459 (79,5 %)	377 (20,5 %)	1836

Koblet fil StudData Fase 2. Absolutte tall og prosent.

Som vi ser er det en sterk overvekt av kvinner i begge gruppene, 90 % hos sykepleierstudentene og ca 70 % hos lærerstudentene. Dette reflekterer kjønns sammensetningen i arbeidslivet for begge yrkene.

Tidligere undersøkelser av alderssammensetning blant profesjonsutdanninger viser at verken sykepleier- eller lærerstudenter skiller seg nevneverdig ut aldersmessig, bortsett fra at sykepleierstudenter har en noe større andel av eldre studenter enn vi finner i andre utdanninger (Dählen 2003a:16.)

Spørsmålene

Det er fire forskjellige spørsmålsbatterier jeg benytter i denne oppgaven, enten hver for seg, eller i kombinasjon med hverandre. Det første er tre generelle utsagn om arbeid som studentene har blitt bedt om å vurdere. Utsagnene er ”en jobb er bare en måte å tjene penger på, ikke noe mer”, ”jeg

ville ha likt å ha en jobb selv om jeg ikke trengte pengene” og ”arbeidet er den viktigste aktiviteten for et menneske”. Studentene skal oppgi om de er ”sterkt enig”, ”enig”, ”verken enig eller uenig”, ”uenig”, ”sterkt uenig” eller ”vet ikke” i fase 1, og i fase 2 og 3 kan de velge mellom ”helt enig”, ”nokså enig”, ”verken enig eller uenig”, ”nokså uenig”, ”helt uenig” og ”vet ikke”. I analysene har jeg ikke tatt hensyn til forskjellene i ordlyd, men kodet alle fasene om slik at ”helt enig”/”sterkt enig” har verdien 5, ”nokså enig”/”enig” har verdien 4, og så videre til ”sterkt uenig”/”helt uenig” som har verdien 1. ”Vet ikke” er tatt ut av analysen.

Studentene blir også spurt om hvordan de vurderer fremtiden. Spørsmålet lyder: ”Forestill deg livet om ti år. Angi hvor sannsynlig det er at utsagnene nedenfor vil passe for deg.” Svaralternativene er fra 1 (passer svært godt) til 5 (passer ikke i det hele tatt), og vet ikke. Svaralternativene er kodet om slik at 5 er høyest og 1 er lavest. Vet ikke er tatt ut av analysen. Utsagnene er ”jeg er sliten og arbeider for mye”, ”jeg har en jobb jeg trives med”, ”jeg arbeider med noe annet enn det jeg nå utdanner meg for”, ”jeg har lederansvar”, ”arbeidet er en viktig del av livet mitt”, ”jeg er i god fysisk form”, ”jeg reiser og opplever mye”, ”jeg er gift/samboende”, ”jeg arbeider deltid”, ”jeg bruker mye tid på familie og barn” og ”jeg sliter med stor gjeld.”

Det spørres også om ”hvor viktig synes du forskjellige forhold er når man skal vurdere en jobb?” Alternativene er ”sikkerhet mot arbeidsløshet”, ”høy inntekt”, ”gode muligheter for å avansere”, ”en interessant jobb”, ”en jobb der man kan arbeide selvstendig”, ”en jobb der man kan hjelpe andre”, ”en jobb som er samfunnsnyttig”, ”en jobb med fleksibel arbeidstid”, ”en jobb som gir mye fritid” og ”en jobb som gir kontakt med andre mennesker”. I fase 2, i begge panelene, er det lagt til ”en jobb med mulighet til deltidsarbeid” og ”en jobb der man kan være kreativ og skapende”. I fase 3 er det også tatt med ”en jobb som ikke har negative konsekvenser for helsen.” Dette siste spørsmålet er ikke med i noen av analysene jeg gjør, i og med at det ikke stilt flere ganger. I fase 1 er det fem svaralternativer (”svært viktig”, ”viktig”, ”verken viktig eller uviktig”, ”ikke viktig i det hele tatt” og ”vet ikke”), mens i fase 2 og fase 3 er det seks svaralternativer (”svært viktig”, ”viktig”, ”verken viktig eller uviktig”, ”ikke viktig”, ”ikke viktig i det hele tatt” og ”vet ikke.”) Det medfører at variasjonsbredden er noe mindre for analysene av endringene mellom fase 1 og 2 (varierer fra 1-4), mens den i den brede sammenligningen ut fra fase 2, og i analysen av endring fra fase 2 til 3 varierer fra 1 til 5.

I forlengelsen av spørsmålene om hva som er viktig når man skal vurdere en jobb, er det i arbeidslivet også spurt om i hvilken grad de føler den nåværende jobben oppfyller de jobbverdiene som er nevnt over. ”I hvilken grad vil du si at din nåværende jobb gir....” lyder formuleringen,

etterfulgt av utsagnene over. Svaralternativene er fra 1 (i svært stor grad) til 5 (ikke i det hele tatt.) Svarene er kodet om slik at 5 er høyest og 1 er lavest.

Hva måler spørsmålene?

Mange av spørsmålene som er stilt kan fremstå som ganske vage og ulne, og det er vanskelig å forstå hva svarene skal bety. Dersom Norsk Gallup hadde ringt hjem til meg, og spurt ”på en skala fra en til fem, hvor viktig er avansementmuligheter for deg? Og å hjelpe andre?” hadde jeg nok hatt vanskeligheter med å bli enig med meg selv om avansementmuligheter var en treer, femmer eller firer, og hvordan skal jeg da vurdere det å hjelpe andre opp mot dette? Problemer med å vite hva man måler, og hvorvidt man måler alt, er selvfølgelig viktige og gamle spørsmål som har vært diskutert i spesifikk metodelitteratur, og i generelle vitenskapsteoretiske diskusjoner. Dybdedrøfting av dette skal ikke jeg innlate meg på her, men litt diskusjon er påkrevd.

Generelt til alle spørsmålene er det en utfordring i å avgrense hva svarene betyr. De fleste er generelt formulert, og kan da selvfølgelig leses som generelle svar. Samtidig er spørsmålene besvart i et skjema som spesifikt tar for seg en utdanning, i studietiden kanskje i en klasseromssituasjon på denne utdanningen, og er besvart av unge mennesker som enten er i gang med, eller ferdig med, en spesifikk profesjonsutdanning. Dermed kan man også anta at svarene er knyttet til profesjonen. De generelle holdningene til arbeid kan leses som holdninger til profesjonen de har utdannet seg til, forventninger til fremtiden blir interessante i lys av den utdanningen de har tatt, og de opplevde belønningene er åpenbart knyttet til arbeidet de utfører som profesjonelle.

I tillegg reiser de såkalte jobbverdiene spørsmål om hva som kan regnes som verdier. En verdi må være en relativt stabil orientering i individet for å kunne regnes som en verdi. Selvsagt kan den endre seg over tid (hvis ikke hadde store deler av denne oppgaven vært ganske meningsløs), men den må ha en viss stabilitet og kunne antas å være en pekepinn for handlinger. Spørsmålsformuleringen i dette batteriet er ganske spesifikk, ” hvor viktig synes du forskjellige forhold er når man skal vurdere en jobb?” og spørsmålet blir da hvilke av variablene som kan regnes som stabile i individene, og hvilke man kan anta endrer seg i takt med for eksempel arbeidsmarkedet sine endringer? I utgangspunktet vil jeg si at i alle fall ”sikker jobb” og ”mulighet for deltid” åpenbart kan påvirkes av ytre endringer. En sikker jobb kan fremstå som mindre viktig i tider der arbeidsmarkedet flommer over av jobber, og muligheter for deltid vil kanskje ikke være viktig for individet dersom deltidsarbeid er det eneste tilgjengelige arbeidet. (Det kan også være

helt motsatte mekanismer som trer inn, men det skal jeg ikke foregripe her. Det har sin naturlige plass senere i oppgaven.)

Enda et poeng er at spørsmålene kan ha forskjellige betydning for forskjellige mennesker, og dermed kanskje forskjellige betydninger for forskjellige grupper. Legger sykepleiere og lærere forskjellig betydning i alternativene? På den annen side er dette ganske generelle spørsmål, som ikke peker til noen fagspesifikk bakgrunn, og derfor ser jeg det som uproblematisk å sammenligne svarene på tvers av grupper.

De uavhengige variablene

I regresjonsanalysene har jeg for det første kjønn som uavhengig variabel, og som vist i teori- og innledningskapittelet kan kjønn sees som sentralt for å forstå noe som helst om sykepleier- og læreryrket. Begge yrkene er svært kjønnsdelte, og det har stor interesse blant annet for rekruttering til yrket at man har kunnskap om menn og kvinner sin motivasjon.

Tidligere relevant yrkeserfaring (av minst ett års varighet) er med som uavhengig variabel i kapittel fem. Relevant yrkeserfaring er operasjonalisert slik at det som inngår i relevant yrkeserfaring for lærere er både yrker som fritidsklubbarbeider, miljøterapeut og barneparkleder med mer. I tillegg kommer alle rendyrkede skoleyrker som lærer, sanglærer og pedagog i grunnskolen med mer. For sykepleiere inkluderer kategorien alle typer vernepleiere i tillegg til andre funksjoner innen omsorg som aktivitetsleder og hjelpepleier. Det jeg regner som relevant erfaring for sykepleiere er altså omsorgsarbeid i alle avskygninger, mens relevant for lærerne er arbeid som har med barn og unge å gjøre, men som ikke er omsorgsarbeid i institusjoner. Om lag to tredjedeler av sykepleierne har tidligere yrkeserfaring, og litt over halvparten av lærerstudentene har tidligere yrkeserfaring. Om lag ti prosent av studentene har det jeg har operasjonalisert til relevant yrkeserfaring. Tabell 4.6 viser andel med relevant yrkeserfaring og andel med yrkeserfaring hos alle studenter i fase 2.

Det er knyttet noen mulige feilkilder til spørsmålet om relevant yrkeserfaring. Datamaterialet er basert på egenrapportering, og selv om man har forsøkt å spesifisere arbeidet så godt som mulig, (spørsmålet lyder ”har du noen gang vært sammenhengende yrkesaktiv i en sammenhengende periode av minst ett års varighet?” ”Hvilket yrke hadde du da? Hvis du har hatt flere typer arbeid, oppgi det du hadde lengst.” ”Kan du kort beskrive dine arbeidsoppgaver?”) er det sannsynlig at det er store variasjoner i presisjonsgraden på kodingen. Yrkene er kodet manuelt i etterkant, ut fra SSB sine yrkeskoder (SSB.)

Tabell 4.6 Tidligere arbeidserfaring i prosent.

Fase	All arbeidserfaring		Relevant yrkeserfaring	
	Sykepleiere	Lærere	Sykepleiere	Lærere
Fase 2 koblet, panel 1 og 2	64,80 %	56,60 %	11 %	9,60 %

Sykepleiere og allmennlærere i fase 2, panel 1 og 2.

I tillegg har jeg med barn og hvor tidlig man bestemte seg for yrket. Barn er tatt med ut fra Abrahamsen (2002) sin undersøkelse av hjelpe- og sykepleiere. Som nevnt tidligere er et av funnene der er at sykepleiere og hjelpepleiere sine omsorgsforpliktelser har betydning for både deltidsarbeid og yrkesavbrudd. For å se om det å ha barn har forskjellig effekt på menns og kvinners svar har jeg også med en produktvariabel av kjønn og barn i analysene. I tabell 4.7 ser vi fordelingen for barn/ ikke-barn for begge utdanningsgruppene. Mannlige sykepleiere med barn er som vi ser en liten gruppe, og består av 2 % av alle sykepleierne i utvalget, og av ca 10,5 % av alle mannlige sykepleiere. Mannlige lærere med barn utgjør ca 4,5 % av alle lærere i utvalget, og ca 14,5 % av alle mannlige lærere i utvalget. Tallene som gjelder for menn med barn, både sykepleiere og lærere, er på grunn av de små gruppene sårbare for tilfeldigheter ved utvalget, og må derfor fortolkes med all mulig varsomhet. I analysene av endring mellom fasene er ikke produktvariabelen tatt med, kun kjønn og barn separat, i og med at dette ville gjøre gruppene enda mindre.

Tabell 4.7 Fordeling av barn på utdanningsgrupper og kjønn

		Ikke barn	Barn
Sykepleiere	Mann	164	19
	Kvinne	564	164
Allmennlærere	Mann	222	38
	Kvinne	504	142

StudData 1.2 og 2.2. Absolutte tall

Hvor tidlig man bestemte seg for yrket eller utdanningen er tatt med ut fra en tanke om at et tidlig valg kan ha en klar påvirkning på hvilke vurderinger man gjør, og at dette kan være en indikator på en stabilitet i individenes preferanser. Til en viss grad kan den være med på å "måle" kall, men samtidig kan det også være slik at man har bestemt seg tidlig for yrket av andre grunner, for eksempel mulighet for deltidsarbeid. Altså blir den først og fremst et mål på stabilitet i yrkesvalg. Spørsmålet lyder i fase 1 "hvor tidlig fattet du interesse for det studiet du går på?" og svaralternativene er "jeg har visst helt fra jeg var barn at det var dette jeg ville", "jeg bestemte meg i løpet av ungdomstida", "jeg bestemte meg på søketidspunktet", "jeg er fortsatt usikker på om jeg

har valgt riktig.” I fase 2 lyder spørsmålet ”hvor tidlig fattet du interesse for studiet?” Alternativene er ”jeg har visst helt fra jeg var barn at det var dette jeg ville”, jeg bestemte meg i løpet av ungdomstida”, ”jeg bestemte meg det siste året før jeg søkte”. Variabelen er dikotomisert, slik at de som bestemte seg for utdanningen mens de var barn eller i ungdomstiden har verdien 1, mens de som oppgir å ha bestemt seg senere har verdien 0.

Analysene

Det som er noe spesielt med denne oppgaven, i forhold til en del tidligere forskning på spørsmål om jobbverdier og motivasjon for arbeidslivet, er at jeg anvender verdispørsmålene som avhengige variabler. Vanligvis (for eksempel Hakim 2000) brukes jobbverdier som uavhengige variabler som skal si noe om for eksempel individers yrkeskarriere. Min oppgave prøver å få frem kunnskap om hvordan de dannes, som en viktig del av den profesjonelle identiteten, hvordan de kan være forskjellige for forskjellige grupper, og hva som kan tenkes å påvirke en eventuell endring i dem. For å best mulig få frem disse forskjellene har jeg benyttet meg av flere analysemetoder.

For å best få frem forskjeller mellom grupper på spørsmålene som er gjennomgått ovenfor, og på enklest mulig måte se hvordan endringer i vurderingene utvikler seg over tid, har jeg tatt utgangspunkt i gjennomsnittscore på spørsmålene for forskjellige grupper. For å se om forskjellene er signifikante, altså om de kan antas å skyldes mer enn tilfeldigheter, har jeg på analyser av gjennomsnitt mellom to grupper på samme tid benyttet t-test for uavhengige utvalg, og for analyser av endringer for en gruppe på to forskjellige tidspunkt har jeg benyttet t-test for avhengige utvalg.

Jeg har benyttet meg av faktoranalyse for å se nærmere på hva slags mønstre det kan finnes i svarene, og igjen brukt disse faktorene som utgangspunkt for regresjonsanalyse. Faktoranalyse er kort fortalt en måte å undersøke om det er noen felles bakenforliggende faktor som påvirker svarene til respondentene – vi forsøker å finne ”fellesfaktorene som bestemmer korrelasjonen mellom variablene.” (Ulleberg og Nordvik 2001:5) Faktoranalyse er mye brukt i intelligenstester og andre psykometriske tester i psykologien, men kan også være nyttig for vårt formål. Analysen som presenteres senere i oppgaven er av en undersøkende art (eksplorerende) og har dermed ingen a priori forutsetninger om hva slags faktorer vi kommer til å finne (Pett, Lackey og Sullivan 2003).

Analysene er foretatt med varimax rotasjon, altså ortogonal rotasjon. Rotasjon foretas for å identifisere grupper eller klynger med variabler som korrelerer høyt med hverandre og lite med andre klynger av variabler (Ulleberg og Nordvik 2001:24.) Ortogonal rotasjon benyttes dersom man antar at faktorene ikke er korrelert med hverandre. Dersom man ikke har denne antagelsen

benytter man oblik rotasjon. Jeg har ingen antagelser om at faktorene skal være korrelert med hverandre, og jeg har også undersøkt med oblik rotasjon om faktorenes sammensetning endrer seg (noe det ikke gjør i nevneverdig grad) og jeg har derfor holdt meg til ortogonal rotasjon (varimax). Faktorene er laget ut fra Kaisers kriterium, det vil si at jeg velger å utelukke faktorer med Eigenvalue mindre eller lik 1. Begrunnelsen for dette er at de faktorene med Eigenvalue mindre eller lik 1 forklarer så lite av variansen i de observerte variablene at vi har lite å vinne på å ha de med (Ulleberg og Nordvik 2001:14.) Ved å sette Eigenvalue større enn 1 forklarer faktoren mer varians enn den variansen (standardisert) variabel har. De enkelte faktorene har jeg fått frem ved å trekke ut den største ladningen på hver variabel.

For å undersøke hvordan forskjellige grupper i materialet vurderer de forskjellige spørsmålene, altså om kjønn, sikkerhet i valg av yrke, det å ha barn og tidligere relevant yrkeserfaring har noen effekt og om effekten er forskjellig for sykepleiere og allmennlærere, har jeg benyttet vanlig lineær regresjonsanalyse. For å få frem hvorvidt de uavhengige variablene påvirker *endringer* i verdivurderingen, har jeg foretatt lineære regresjonsanalyser med differansen mellom vurderingen av spørsmålene på to tidspunkt som avhengig variabel. På den måten vil jeg for eksempel få frem om det er slik at det er kjønnsforskjeller i utviklingen og endringen av jobbverdier, eller om andre uavhengige variabler spiller inn.

For å undersøke om det er slik at verdier påvirker opplevde belønninger, altså at individer følger sin motivasjon instrumentelt, eller om det er slik at man tilpasser preferansene de verdier man får oppfylt, har jeg foretatt én lineær regresjonsanalyse der jeg undersøker jobbverdier ved studieslutt sin effekt på opplevde belønninger i arbeidslivet, og én lineær regresjonsanalyse der jeg undersøker opplevde belønninger i arbeidslivet sin effekt på jobbverdier i arbeidslivet, kontrollert for jobbverdier oppgitt ved studieslutt.

5. Sykepleiere og lærere sammenlignet

I kapittel tre gikk vi gjennom litteratur som diskuterer motivasjon og verdiorienteringer hos sykepleier- og lærerstudenter, i tillegg til litteratur om yrkessosialisering, både i utdanning og i arbeidslivet. I dette kapittelet vil jeg forsøke å gjøre en bred sammenligning av gruppene med hovedfokus på verdier og holdninger. Hva kjennetegner sykepleieres motivasjon og hva kjennetegner læreres? Kan respondentene jeg har i mine grupper passe inn i de klassiske bildene av yrkesutøverne, slik de har blitt presentert tidligere i oppgaven? Og hvordan påvirker de uavhengige variablene disse spørsmålene? Spørsmålet om sosialisering inn i yrket vil bli adressert i kapittel seks.

Holdninger til arbeid

For å få et første grep om hvordan enhetene vurderer arbeidslivet og deres syn på arbeid, har jeg tatt utgangspunkt i noen ganske generelle spørsmål om synet på arbeid (se kapittel fire for en nærmere gjennomgang av spørsmålene). Gjennomsnittene for svarene er presentert i tabell 5.1.

Tabell 5.1 Utsagn om arbeid i sin alminnelighet.

	Utdanningsgruppe	Gjennomsnitt	N
En jobb er bare en måte å tjene penger på, ikke noe mer	Sykepleier	1,69	798
	Allmennlærer	1,73	906
Jeg ville likt å ha en jobb, selv om jeg ikke trengte pengene	Sykepleier	4,09	789
	Allmennlærer	4,06	894
Arbeidet er den viktigste aktiviteten for et menneske	Sykepleier	3,08	796
	Allmennlærer	2,99	896

Gjennomsnitt av studenter i fase 2. Signifikante forskjeller uthevet (95 % signifikansnivå.) N varierer fra 789-798(sykepleiere) og 894-906 (allmennlærer).

Utsagnet ”En jobb er bare en måte å tjene penger på, ikke noe mer” får lavest tilslutning hos både sykepleier- og lærerstudenter. Utsagnet ”jeg ville ha likt å ha en jobb selv om jeg ikke trengte pengene” får høyest tilslutning, og gir et inntrykk av studentene som svært opptatt av å arbeide. Utsagnet om at ”arbeid er den viktigste aktiviteten for et menneske” er gjennomsnittlig vurdert over midten av skalaen. Det er ingen signifikante forskjeller mellom gruppene.

Hva kan vi trekke ut av disse grove tallene? Finnes det antydninger til en kallsorientering, slik det ble lagt fram i avsnittet om ”public sector motivation” i teorikapittelet, og i Weber sin forståelse av kallsbegrepet i kapittel to? Selv om det selvsagt er upresist å trekke slutninger ut fra såpass enkle

indikatorer, kan tallene antyde at profesjonsutøverne finner en motivasjon for å arbeide som ikke er begrunnet i de direkte belønningene. Om dette kan kalles et kall, og om dette kallslignende elementet er noe spesifikt for mine to grupper er vanskelig å si. Men det vitner uansett om en forståelse av arbeid som noe som har en positiv effekt på mennesker, og at arbeidet er viktig i seg selv, og om en forståelse av at deres fremtidige arbeid i seg selv er viktigere enn de direkte belønningene de kan få for arbeidet.

Forskjeller innad i gruppene

For å skille mellom hvordan utsagnene vurderes innad i de forskjellige gruppene, har jeg i tabell 5.2 undersøkt hvilken sammenheng det er mellom de generelle verdiene i tabell 5.1 og mine uavhengige variabler (se metodekapittel for presentasjon av disse). På den måten finner jeg ut hvorvidt de uavhengige variablene påvirker resultatet, og hvorvidt de har forskjellig effekt for sykepleiere og lærere.

Mennene i utvalget vurderer utsagnet ”en jobb er bare en måte å tjene penger på” signifikant høyere enn kvinnene i utvalget. For sykepleierne er det ingen andre signifikante kjønnsforskjeller, men vi ser at det hos lærerne er signifikante forskjeller mellom kjønn i vurderingen av både utsagnet ”jeg ville ha likt å ha en jobb selv om jeg ikke trengte pengene” og ”arbeidet er den viktigste aktiviteten for et menneske”. Menn vurderer begge disse utsagnene signifikant lavere enn kvinner.

Når det gjelder det å ha valgt yrke tidlig er det et veldig likt mønster både hos sykepleiere og lærere. De som tidlig ble sikker på valg av yrke vurderer utsagnet ”en jobb er bare en måte å tjene penger på” signifikant lavere enn andre, og ”arbeidet er den viktigste aktiviteten for et menneske” signifikant høyere enn andre. Det å bestemme seg for yrket tidlig ser ut til å gjøre at man setter pris på andre belønninger enn de rent materielle/instrumentelle.

Vi ser at de som har barn også vurderer utsagnet ”arbeidet er den viktigste aktiviteten for et menneske” høyere enn andre, men bare blant lærerne. Det å ha barn har ingen andre signifikante effekter.

Tabell 5.2 Regresjonsanalyse på generelle verdier om arbeid

Sykepleiere	En jobb er bare en måte å tjene penger på		Jeg ville ha likt å ha en jobb, selv om jeg ikke trengte pengene		Arbeidet er den viktigste aktiviteten for et menneske	
	Koeffisienter	Standard feil	Koeffisienter	Standard feil	Koeffisienter	Standard feil
Konstant	1,743	0,048	4,1	0,057	2,958	0,06
Kjønn	0,412*	0,128	-0,197	0,152	-0,076	0,16
tidlig sikker på valg av yrke	-0,134*	0,066	0,053	0,078	0,172*	0,082
Barn	-0,065	0,082	-0,041	0,097	0,094	0,102
Samspill kjønn og barn	-0,708*	0,264	0,104	0,312	0,395 ¹	0,33
Relevant yrkeserfaring	-0,025	0,099	0,123	0,116	0,286*	0,123
Forklart varians		2,1 %		-0,2 %		1,3 %

Allmennlærere	En jobb er bare en måte å tjene penger på		Jeg ville ha likt å ha en jobb, selv om jeg ikke trengte pengene		Arbeidet er den viktigste aktiviteten for et menneske	
	Koeffisienter	Standard feil	Koeffisienter	Standard feil	Koeffisienter	Standard feil
Konstant	1,709	0,049	4,166	0,057	2,949	0,058
Kjønn	0,332*	0,076	-0,323*	0,088	-0,242*	0,09
tidlig sikker på valg av yrke	-0,108*	0,065	0,016	0,075	0,189*	0,077
Barn	-0,101	0,093	-0,057	0,108	0,283*	0,111
samspill kjønn og barn	0,24	0,2	-0,165	0,232	-0,22	0,237
relevant yrkeserfaring	-0,182	0,104	-0,073	0,12	0,074	0,123
Forklart varians		3,6 %		1,9 %		2,5 %

Allmennlærere og sykepleiere. Referansegruppe er kvinne, sent bestemt valg av yrke, ingen barn og ingen tidligere relevant yrkeserfaring. *=p>0,05. ¹=signifikant forskjellig fra tilsvarende koeffisient hos sykepleiere/lærere.

I tillegg til å ha med kjønn og barn som uavhengige variabler, har jeg tatt med et produktledd som består av kjønn og barn. På den måten kan jeg undersøke om det er forskjeller i hvordan det å ha barn virker inn på vurderingene for menn og kvinner. Som vi ser er det bare på et av utsagnene dette samspillet har en signifikant effekt på vurderingen, nemlig hos sykepleierne på utsagnet ”en jobb er bare en måte å tjene penger på, ikke noe mer.” Det vil si at forskjellen mellom mannlige sykepleiere med og uten barn er mye større enn forskjellen mellom kvinnelige sykepleiere med og uten barn. Det å ha barn for de mannlige sykepleierne ser ut til å gjøre at de nedvurderer det økonomiske aspektet ved arbeid.

Den siste uavhengige variabelen er relevant yrkeserfaring. Som vi ser er det en positiv effekt av dette på vurderingen av utsagnet ”Arbeidet er den viktigste aktiviteten hos et menneske” hos sykepleierne, mens det å ha relevant yrkeserfaring hos allmennlærerne har en negativ effekt på vurderingen av utsagnet ”En jobb er bare en måte å tjene penger på ikke noe annet.” Til sammen kan det se ut til at det å ha tidligere erfaring i yrket gjør at man nedvurderer de økonomiske aspektene ved yrket, og oppvurderer de indre verdiene ved arbeid.

Det er kun på samspillet mellom kjønn og barn det er signifikante forskjeller mellom de uavhengige variabelenes effekt. Alle andre effekter av de uavhengige variablene er ikke signifikant forskjellig for de to gruppene.

Ut fra disse enkle, innledende spørsmålene sitter vi altså igjen med at menn ser ut til å ha et noe mer instrumentelt forhold til arbeidet enn kvinner, så lenge man ser bort fra de som har barn. Det å ha valgt yrke tidlig ser ut til å gjøre at man nedvurderer det økonomiske aspektet ved arbeid, og dette skjer også for mannlige sykepleiere med barn. Tidligere relevant arbeidserfaring er med på å styrke synet på arbeid som en viktig aktivitet.

Forventninger - Livet om ti år

For å få kunnskap om hvordan yrkesutøverne ser på fremtiden i det yrket de har valgt, er de spurt om hvordan de ser for seg livet om ti år. Tror de livet er preget av gjeld, en slitsom arbeidsdag og dårlig fysisk form, eller tror de at de har byttet yrke, reiser og opplever mye, og har en jobb de trives med? Ved å få svarene til respondentene på disse spørsmålene, forteller de ikke bare noe om hvilke forventninger de har til sitt eget liv, men de er også med på å tegne et bilde av hvordan de ser på mulighetene og fremtiden, og til dels også dagens yrkesutøvere, i yrket de har utdannet seg til. Først skal jeg undersøke hvordan svarene grupperer seg i materialet ved hjelp av faktoranalyse,

før jeg foretar en sammenligning av gjennomsnittene i de to gruppene, og tilslutt undersøker eventuelle effekter av de uavhengige variablene som ble introdusert tidligere i oppgaven.

Henger svarene sammen?

I figur 5.2 ser vi hvordan svarene grupperer seg på variablene ved hjelp av faktoranalyse (se kapittel fire for detaljer om faktoranalyse, og tabell v.1, v.2 og v.3 i vedlegg for detaljer om resultatene i analysen.) De enkelte faktorene har jeg fått frem ved å trekke ut den største ladningen på hver variabel.

For både sykepleiere og allmennlærere ser det ut til at svarene peker mot fire faktorer, som jeg har valgt å kalle ”pessimisme”, ”selvrealisering”, ”arbeid” og ”familie”. For sykepleierne ser vi at det å ha et forholdsvis pessimistisk fremtidssyn inkluderer å score lavt på utsagnet om fysisk form, i tillegg til å være sliten og slite med stor gjeld. Faktor 2, ”selvrealisering” har karriere innen et annet yrke og reising som fellestrekk, og det er høy korrelasjon blant lærerne mellom høye svar på disse to variablene og høye svar på ”jeg har lederansvar” og ”jeg er i god fysisk form”. Sykepleierne ser derimot ut til å knytte lederansvar til en jobb man trives med og arbeid som en viktig del av livet (arbeid.) I tillegg er det slik at denne faktoren for begge gruppene består av lav score på utsagnet ”jeg jobber deltid”. Den siste faktoren, som jeg har kalt ”familie”, er lik for begge gruppene, og består av å være gift eller samboer og å bruke mye tid på familie og barn.

Figur 5.2 Faktororganisering for sykepleiere og allmennlærere på spørsmål om vurdering av fremtiden

	Begge grupper sammen	Sykepleiere	Allmennlærere
Faktor 1			
(Pessimisme)	Jeg er sliten og arbeider for mye	Jeg er sliten og arbeider for mye	Jeg er sliten og arbeider for mye
	Jeg sliter med stor gjeld	Jeg sliter med stor gjeld	Jeg sliter med stor gjeld
		Jeg er i god fysisk form (neg)	
Faktor 2			
(Selvrealisering)	Jeg arbeider med noe annet	Jeg arbeider med noe annet	Jeg arbeider med noe annet
	Jeg er i god fysisk form		Jeg er i god fysisk form
	Jeg reiser og opplever mye	Jeg reiser og opplever mye	Jeg reiser og opplever mye
			Jeg har lederansvar
Faktor 3			
(Arbeid)	Jeg har en jobb jeg trives med	Jeg har en jobb jeg trives med	Jeg har en jobb jeg trives med
	Jeg har lederansvar	Jeg har lederansvar	
	Arbeid er en viktig del av livet mitt	Arbeid er en viktig del av livet mitt	Arbeid er en viktig del av livet mitt
	Jeg arbeider deltid (neg)	Jeg arbeider deltid (neg)	Jeg arbeider deltid (neg)
Faktor 4 (Familie)			
	Jeg er gift/samboende	Jeg er gift/samboende	Jeg er gift/samboende
	Jeg bruker mye tid på familie/barn	Jeg bruker mye tid på familie/barn	Jeg bruker mye tid på familie/barn

Prinsipal komponentanalyse, Varimax rotasjon.

Det er interessant å se at de av lærerne som scorer høyt på variabelen ”jeg har ledelsesansvar”, også tenderer til å score høyt på variabelen ”jeg jobber i et annet yrke.” Det kan ha sammenheng med at sykepleierne kan sies å ha relativt gode interne karrieremuligheter, mens lærerne i større grad må søke ut av yrket for å oppleve avansement, slik det ble fremhevet i tidligere kapitler. Det ser også ut til at de sykepleierne som scorer høyt på ”pessimisme” også inkluderer en lav score på ”jeg er i god fysisk form”, noe lærerne ikke gjør. Faktorene som kommer frem for begge gruppene samlet er så å si like de faktorene vi får frem når vi analyserer gruppene hver for seg, selv om det som vist er noen små forskjeller. Videre i kapitlet tar jeg utgangspunkt i de faktorene som kommer frem i den samlede analysen og bruker dem som utgangspunkt for gjennomsnitts- og regresjonsanalysen.

Forskjeller mellom gruppene

I tabell 5.3 er gjennomsnittene for vurderingene av utsagnene om fremtiden presentert.

Tabell 5.3 Gjennomsnitt for forestillinger om livet ti år.

		Utdanningsgruppe	Gjennomsnitt
Pessimisme	Jeg sliter med stor gjeld*	Sykepleier	2,74
		Allmennlærer	2,92
	Jeg er sliten og arbeider for mye*	Sykepleier	2,94
		Allmennlærer	2,77
Selvrealisering	Jeg arbeider med noe annet enn det jeg nå utdanner meg for*	Sykepleier	2,24
		Allmennlærer	2,68
	Jeg er i god fysisk form	Sykepleier	3,86
		Allmennlærer	3,84
	Jeg reiser og opplever mye	Sykepleier	3,51
		Allmennlærer	3,42
Arbeid	Jeg har en jobb jeg trives med	Sykepleier	4,12
		Allmennlærer	4,15
	Jeg har lederansvar	Sykepleier	3,22
		Allmennlærer	3,32
	Arbeidet er en viktig del av livet mitt	Sykepleier	3,74
		Allmennlærer	3,74
	Jeg arbeider deltid*	Sykepleier	2,73
		Allmennlærer	2,14
Familie	Jeg er gift/samboende*	Sykepleier	4,5
		Allmennlærer	4,42
	Jeg bruker mye tid på familie og barn	Sykepleier	4,04
		Allmennlærer	4,06

*=signifikant forskjellig på 95 % nivå. N varierer fra 713-790 (sykepleiere) og 825-902 (allmennlærere.)

Vi ser at det er fem spørsmål som skiller signifikant mellom gruppene. I faktoren jeg har valgt å kalle "pessimisme" scorer sykepleierne signifikant høyere på utsagnet "jeg er sliten og arbeider for mye", mens allmennlærerne scorer høyere på utsagnet "jeg sliter med stor gjeld." Det kan virke som om sykepleierne sin pessimisme er knyttet til belastninger i arbeidslivet, mens lærerne er noe mer bekymrede for økonomien.

I faktoren "selvrealisering" ser lærerne ut til å i større grad se for seg alternative karrierer, og som vi så i faktoranalysen henger det å score høyt på denne variabelen for lærerne sammen med høy vurdering av utsagnet "jeg har lederansvar." Samtidig er det jo slik at gjennomsnittet på variabelen er lavt for begge gruppene, og dermed noe som ikke vurderes som særlig sannsynlig.

I faktoren "arbeid" ser vi at det som skiller gruppene er variabelen "jeg arbeider deltid". Her scorer sykepleierne signifikant, og mye, høyere enn allmennlærerne, og forventer altså i større grad

deltidsarbeid. Men igjen er gjennomsnittet på denne variabelen relativt lavt, og altså ikke det som vurderes som mest sannsynlig.

I den siste faktoren, ”familie”, er det en signifikant forskjell mellom gruppene på variabelen ”jeg er gift/samboende”, men forskjellen er såpass liten at den ikke er verdt å kommentere. -

Forskjeller innad i gruppene

For å se hvordan fordelingene er innad i gruppene, og for å se hvordan de uavhengige variablene spiller inn, har jeg i tabell 5.4 og 5.5 foretatt regresjonsanalyse på forventningene til fremtiden for henholdsvis sykepleiere og allmennlærere.

Ved første øyekast kan ser vi at kjønn slår ut signifikant på flere variabler for lærerne enn for sykepleierne. Både på forventning om deltid, forventning om lederansvar, og forventningen om at arbeid er det viktigste i livet om ti år, altså tre av fire variabler i faktoren arbeid, slår kjønn ut signifikant forskjellig for sykepleiere og lærere. På alle disse tre peker resultatene i samme retning, men forventningen om deltid er lavere for mannlige sykepleiere enn for mannlige lærere, forventningen om lederansvar er sterkere for mannlige lærere enn for mannlige sykepleiere, og forventningen om at arbeidet er en viktig del av livet er lavere for mannlige lærere enn mannlige sykepleiere. Tydeligst er forskjellen mellom gruppene på synet på det fremtidige arbeidet. I tillegg slår kjønn signifikant ut på synet på begge variablene som inngår i faktoren ”familie” (jeg er gift/samboer og jeg bruker mye tid på familie og barn) hos både sykepleiere og lærere, men denne effekten er ikke signifikant forskjellig for gruppene.

Vi må også se effekten av barn og kjønn sammen. I faktoren ”pessimisme” er det én viktig forskjell mellom kjønnene, som også er signifikant forskjellig mellom gruppene. Den er betinget av at man har barn, og gir seg utslag i at mannlige sykepleierstudenter er mer negative med tanke på fremtidig gjeld enn kvinnelige sykepleiere, mannlige lærere og kvinnelige lærere. I tillegg er det slik at de som har valgt utdanning tidlig av lærerne, i mindre grad ser for seg at de sliter med stor gjeld. Denne sammenhengen finner vi ikke hos sykepleierne. I faktoren ”selvrealisering” ser vi at det hos sykepleierne ikke er signifikante forskjeller mellom kjønnene, mens det hos lærerne er slik at menn i større grad ser for seg en karriere i et annet yrke, og også er mer positive med tanke på sin fremtidige fysiske form.

I faktoren ”arbeid” ser vi at menn i begge grupper i større grad ser for seg lederansvar, og at kvinner ser for seg deltidsarbeid. Mannlige lærere ser også ut til å forvente at arbeidet er en mindre

viktig del av livet enn det de kvinnelige gjør. Det kan altså se ut som om menn er noe større optimister enn kvinner med tanke på fremtidig arbeidsliv, og at dette gjelder både for sykepleiere og lærere.

I faktoren "familie" ser det ut til at menn i begge grupper i mindre grad ser for seg at de er gifte eller samboer, og at de ser for seg at de bruker mindre tid på familien enn det kvinner ser for seg.

Det å ha blitt tidlig sikker på valg av utdanning, noe jeg tidligere antok kunne fungere som en slags stabilitet eller sikkerhet i valg av yrke, gjør at man anser det som mindre sannsynlig at man arbeider med noe annet enn det man utdanner seg til, mer sikker på at man har en jobb man trives med, og for sykepleierne anser man det som mindre sannsynlig at man har lederansvar, og mer sannsynlig at arbeidet er en viktig del av livet. Det å tidlig bestemme seg for å bli sykepleier eller lærer ser ut til å "vaksinere" mot økonomiske problemer og gjøre en sikrere på at man trives med jobben, samtidig som det også gjør at man ikke ser for seg en karriere som leder innen profesjonen.

Dersom man ser på retningene av kjønnseffektene i begge gruppene, ser vi at de er svært like. I begge gruppene ser det ut til å være slik at menn vurderer forventninger om lederansvar som mer sannsynlig kvinner, deltidsarbeid som mindre sannsynlig, og også det å være gift eller samboer og å bruke mye tid på familie og barn ser de på som mindre sannsynlig.

Tabell 5.4. Regresjonsanalyse av forventninger til fremtiden. Sykepleiere.

	Sykepleiere	Konstant	Kjønn	Barn	Samspill kjønn og barn	Tidlig sikker	Relevant yrkeserfaring	Forklart varians
Pessimisme	Jeg er sliten og arbeider for mye	2,915*	-0,283	0,305* ¹	-0,448	-0,034	0,155	1,60 %
	Jeg sliter med stor gjeld	2,817* ¹	0,024	-0,401*	1,133* ¹	-0,012 ¹	0,091	2,00 %
Selvrealisering	Jeg arbeider med noe annet enn det jeg nå utdanner meg for	2,539* ¹	0,407	-0,415*	0,018	-0,541*	0,058	6,50 %
	Jeg er i god fysisk form	3,835*	0,302	0,104	-0,553	-0,04	-0,029	0,00 %
	Jeg reiser og opplever mye	3,586* ¹	0,192	-0,227	0,167	-0,137	0,034	0,60 %
Arbeid	Jeg har en jobb jeg trives med	4,033*	-0,107	0,095	0,007	0,160*	-0,068	0,60 %
	Jeg har lederansvar	3,320*	0,668* ¹	-0,015	0,148	-0,255*	-0,086	3,90 %
	Arbeidet er en viktig del av livet mitt	3,600* ¹	0,015 ¹	0,172	0,11	0,198*	0,119	1,10 %
	Jeg arbeider deltid	2,720* ¹	-1,010* ¹	0,252	-0,031	-0,122	0,221	5,20 %
Familie	Jeg er gift/samboende	4,542*	-0,368*	0,051	0,22	-0,024	-0,102	0,80 %
	Jeg bruker mye tid på familie og barn	3,923*	-0,342*	0,241*	0,467	0,127	-0,049	2,20 %

Sykepleiere fase 1.2 og fase 2.2. *=p<0,05,¹=signifikant forskjellig fra tilsvarende koeffisient hos lærere

Tabell 5.5 Regresjonsanalyse av forventninger til fremtiden. Lærere

	Lærere	Konstant	Kjønn	Barn	Samspill kjønn og barn	Tidlig sikker	Relevant yrkeserfaring	Forklart varians
Pessimisme	Jeg er sliten og arbeider for mye	2,892*	-0,125	-0,032 ¹	-0,031	-0,142	-0,098	0,20 %
	Jeg sliter med stor gjeld	3,070* ¹	0,205	-0,323*	-0,185 ¹	-0,391* ¹	0,047	3,70 %
Selvrealisering	Jeg arbeider med noe annet enn det jeg nå utdanner meg for	2,959* ¹	0,240*	-0,233	-0,271	-0,555*	-0,059	5,70 %
	Jeg er i god fysisk form	3,779*	0,242*	-0,003	-0,401	0,134	-0,05	1,40 %
	Jeg reiser og opplever mye	3,345* ¹	0,032	-0,061	-0,533*	0,105	0,127	0,80 %
Arbeid	Jeg har en jobb jeg trives med	4,035*	-0,027	0,109	-0,242	0,240*	0,101	2,50 %
	Jeg har lederansvar	3,257*	0,204* ¹	0,057	-0,235	0,002	0,242	0,60 %
	Arbeidet er en viktig del av livet mitt	3,776* ¹	-0,389* ¹	0,132	-0,295	0,07	0,177	5,20 %
	Jeg arbeider deltid	2,222* ¹	-0,476* ¹	0,268	0,355	-0,066	-0,009	3,90 %
Familie	Jeg er gift/samboende	4,446*	-0,184*	0,072	0,355	0,031	-0,028	0,70 %
	Jeg bruker mye tid på familie og barn	3,990*	-0,233*	0,261*	0,252	0,112	-0,002	2,70 %

Allmennlærere fase 1.2 og fase 2.2. *=p<0,05, ¹=signifikant forskjellig fra tilsvarende koeffisient hos sykepleier

Hva vil de med arbeidet? Gruppens jobbverdier

Henger svarene sammen?

Mye tidligere forskning på forskjellige gruppers jobbverdier har, som det ble diskutert tidligere i oppgaven, delt inn i ganske grove grupper (se fremleggingen av ”tidligere undersøkelser av gruppens orienteringer” i kapittel tre.) For å undersøke hvorvidt mitt materiale innbyr til slike inndelinger, har jeg undersøkt respondentenes svar på jobbverdispørsmålene med faktoranalyse (for detaljer om kriteriene i faktoranalysen se kapittel fire.) I figur 4.5 har jeg plassert variablene i de faktorene der de har sterkest ladning uavhengig av fortegn, for begge gruppene samlet, for bare sykepleiere, og for bare lærere. (For mer detaljerte tabeller, se tabell v.6, v.7 og v.8 i vedlegg.)

Figur 5.4 Faktoranalyse av sykepleiere og lærere sine jobbverdier.

	Begge grupper	Sykepleiere	Lærere
Karriere	Sikker jobb		Sikker jobb
	Høy inntekt	Høy inntekt	Høy inntekt
	Avansemuligheter	Avansemuligheter	Avansemuligheter
		Interessant jobb selvstendig arbeid	
Fleksibilitet	Selvstendig arbeid		Selvstendig arbeid
	Muligheter for deltid	Muligheter for deltid	Muligheter for deltid
	Fleksibel jobb	Fleksibel jobb	Fleksibel jobb
	Mye fritid	Mye fritid	Mye fritid
Andreorientering	Samfunnsnyttig jobb	Samfunnsnyttig jobb	Samfunnsnyttig jobb
	Kontakt med andre	Kontakt med andre	Kontakt med andre
	Hjelpe andre	Hjelpe andre	Hjelpe andre
	Kreativ jobb	Kreativ jobb	Kreativ jobb
	Interessant jobb		Interessant jobb
Sikker jobb		Sikker jobb	

StudData fase 2. Prinsippal Komponentanalyse, Varimax Rotasjon.

Allmennlærerne deler seg opp i tre faktorer, mens sykepleierne gir et noe mer uryddig inntrykk. Faktoranalysen av allmennlærernes svar, gir samme resultat som analysen av begge gruppene samlet. Vi kan grovt dele opp svarene i tre faktorer, som jeg har kalt ”Karriere”, ”Fleksibilitet” og

”Andreorientering”. For sykepleierne peker i tillegg variabelen sikker jobb seg ut som en egen faktor.

”Karriere” for allmennlærerne består av variablene sikker jobb, høy inntekt og avansementmuligheter. For sykepleierne består den av høy inntekt, avansementmuligheter, interessant jobb og selvstendig arbeid. ”Fleksibilitet” består for allmennlærerne av selvstendig arbeid, muligheter for deltid, fleksibel jobb og mye fritid. For sykepleierne er ikke selvstendig arbeid med i denne faktoren. ”Andreorientering” består for sykepleierne av variablene samfunnsnyttig jobb, kontakt med andre, hjelpe andre og kreativ jobb. For allmennlærerne består den i tillegg av interessant jobb. Det er selvfølgelig en åpen diskusjon hvorvidt alle disse fem variablene peker mot noe som kan kalles ”andreorientering”. Kreativ jobb, og interessant jobb, peker jo ikke direkte mot det å hjelpe andre, men også mot en form for egenrealisering eller egen nytte. Men andre undersøkelser av sykepleieres motivasjon (for eksempel Jensen og Tveit 2005) peker mot at mange unge studenter i dag knytter ny mening til det å hjelpe andre. Det er ikke bare det uegennyttige og selvoppgjørende som kjennetegner de moderne omsorgsarbeiderne. I økende grad velger mange å hjelpe andre for å få et personlig utbytte av det, enten direkte eller indirekte i form av takknemlighet fra den de utviser omsorg ovenfor. Jensen og Tveit hevder, med bakgrunn i Ziehe (1989, 1993, 2000) at det til en viss grad er et trekk ved det moderne samfunn at man henter energi til å hjelpe andre ut fra den belønningen det gir en selv¹⁰. Andreorienteringen kombineres med egeninteresse for at man skal være en god profesjonell yrkesutøver, hevder noen av informantene i Jensen og Tveit sin undersøkelse, og understreker en flytende grense mellom egeninteresse og andreorientering. Derfor velger jeg å innlemme alle fem variablene i faktoren ”andreorientering”. I tillegg til disse tre faktorene, kommer altså ”Sikker jobb” for sykepleierne, som kun består av variabelen sikker jobb.

Det kan altså se ut som om Rosenberg sin inndeling i tre typer orienteringer (extrinsic reward oriented = karriere, people oriented = andreorientering og self expression = fleksibilitet) får noe støtte i min analyse, spesielt for allmennlærerne. For sykepleierne er matchen mellom Rosenberg sin analyse og mitt resultat ikke helt perfekt, men likt nok til at jeg i den videre analysen av forskjeller innad i gruppene og forskjeller mellom gruppene kommer til å ta utgangspunkt i de faktorene som kommer frem for begge gruppene. Dette vil forhåpentligvis gjøre det lettere å organisere diskusjonen og presentasjonen av resultatene.

¹⁰ En mer utfyllende diskusjon av mulige problemer og utfordringer, men også muligheter, som ligger i en slik tilnærming, kan finnes i Jensen og Tveit (2005) og de diskusjonene og henvisningene som står der.

Forskjeller mellom gruppene

For å se nærmere på hva det er som kan skille gruppene, har jeg foretatt en t-test av gjennomsnittscorene hos gruppene på alle jobbverdiene. Svarene er presentert i tabell 5.7.

Tabell 5.7 Forskjeller i verdier og prioriteringer med hensyn til jobb og andre livsområder.

		Utdanningsgrupper	Gjennomsnitt
Karriere	Sikker jobb	Sykepleier	4,18
		Allmennlærer	4,18
	Høy inntekt*	Sykepleier	3,63
		Allmennlærer	3,37
	Avansemuligheter*	Sykepleier	3,93
		Allmennlærer	3,42
Fleksibilitet	Arbeide selvstendig*	Sykepleier	3,95
		Allmennlærer	3,75
	Muligheter for deltid*	Sykepleier	3,93
		Allmennlærer	3,26
	Fleksibel jobb*	Sykepleier	3,8
		Allmennlærer	3,47
	Mye fritid*	Sykepleier	3,73
		Allmennlærer	3,61
Andreorientering	Samfunnsnyttig jobb	Sykepleier	4,14
		Allmennlærer	4,2
	Kontakt med andre*	Sykepleier	4,5
		Allmennlærer	4,56
	Hjelpe andre	Sykepleier	4,39
		Allmennlærer	4,33
	Kreativ jobb*	Sykepleier	4
		Allmennlærer	4,26
	Interessant jobb	Sykepleier	4,68
		Allmennlærer	4,68

Gjennomsnitt av studenter i panel 1 og 2, fase 2.*=signifkant forskjellig på 95 % nivå. N varierer fra 764-798 for sykepleierstudenter og 882-901 for lærerstudenter

På faktoren ”karriere” vurderer sykepleierne høy inntekt og avansemuligheter høyere enn allmennlærerne, mens det ikke er noen forskjeller i vurderingen av sikker jobb. På faktoren ”fleksibilitet” finner vi at sykepleierne har en høyere vurdering av alle variablene, altså på det å arbeide selvstendig, muligheter for deltidsarbeid, fleksibel jobb og mye fritid. Vurderingen av variablene som inngår i ”andreorientering” skiller ikke så mye mellom gruppene, men vi ser at allmennlærerne vurderer kontakt med andre og en kreativ jobb som viktigere enn det sykepleierne

gjør. Disse funnene er omtrent i tråd med det vi forventet å finne i teorikapitlet. Der sa vi, ut fra Lortie (1975/2002) og annen tidligere forskning, at vi skulle finne et høyere fokus på lønn og karriere hos sykepleiere enn lærere, mens det var naturlig å forvente en stor grad av altruistiske og andreorienterte verdier hos begge gruppene. Men den markante forskjellen mellom gruppene på variablene som inngår i faktoren ”fleksibilitet” kan ikke forklares uten å diskutere mer overordnede trekk ved arbeidsmarkedet til de to gruppene. Dette kommer vi tilbake til noe senere i kapitlet. I de to neste tabellene skal jeg undersøke nærmere om denne forskjellen i fleksibilitet kan spores tilbake til sammensetningen av gruppene.

Når det gjelder rangeringen av variablene er det først og fremst tydelig at det er et høyt samsvar mellom gruppenes svar, med en rho på hele 0,874. Det er tydelig at det er variablene som inngår i faktoren ”andreorientering” som vurderes jevnt over høyest, med et gjennomsnitt for hele faktoren på 4,34 for sykepleierne og 4,40 for allmennlærerne. For variablene i ”fleksibilitet” er tilsvarende tall 3,85 og 3,52, og for ”karriere” 3,91 og 3,66. Dette underbygger det tradisjonelle bildet av både sykepleiere og lærere som opptatt av å hjelpe andre.

Forskjeller innad i gruppene

I dette avsnittet ser jeg nærmere på hvorvidt de uavhengige variablene skaper forskjeller mellom gruppene, og hvorvidt de uavhengige variablene har forskjellig effekt i de to gruppene. Er det slik at mannlige sykepleiere skiller seg fra de kvinnelige? Og i hvilken grad skiller mannlige og kvinnelige sykepleiere seg fra mannlige og kvinnelige lærere? For å undersøke dette benytter jeg meg av vanlig lineær regresjon, slik det ble gjort rede for i kapittel fire. Tabell 5.8 presenterer data for sykepleierne mens tabell 5.9 presenterer tall for lærerne.

Karriere

På den første faktoren, ”karriere”, ser vi at det er en signifikant kjønnsforskjell på vurderingen av sikker jobb, både hos sykepleiere og lærere. I tillegg er kjønnseffekten i vurderingen av sikker jobb hos sykepleierne og lærerne signifikant forskjellig fra hverandre. Menn vurderer dette som mindre viktig enn kvinner, og denne effekten er sterkest hos sykepleierne. Hos lærerne ser vi også at det å tidlig i livet ha blitt sikker på valg av yrke gjør at man nedvurderer viktigheten av det å ha en sikker jobb, og det samme gjelder for de som har relevant yrkeserfaring.

Tabell 5.8 Regresjonsanalyse av jobbverdier for sykepleiere

Sykepleiere	Konstant	Kjønn	Barn	Samsp. kjønn og barn	Tidlig sikker	Rel. yrkeserfaring	Forklart varians
Sikker jobb	4,255*	-0,542* ¹	0,053	0,179	-0,057	-0,168	2,70 %
Høy inntekt	3,676* ¹	-0,039	0,13	0,034	-0,085	-0,323	0,70 %
Avansemuligheter	3,954* ¹	-0,097	-0,061	0,117	0,028	0,005	-0,60 %
Selvstendig arbeid	3,925* ¹	0,048 ¹	0,127 ¹	0,204	0,008	0,088	0,20 %
Muligheter for deltid	3,938* ¹	-0,628*	0,153 ¹	0,229	0,002	0,055	3,50 %
Fleksibel jobb	3,802* ¹	0,199*	0,265*	-0,597*	-0,139*	0,177	1,90 %
Mye fritid	3,752*	0,153	0,053	-0,071	-0,108	-0,03	0,10 %
Samfunnsnyttig jobb	4,076*	-0,113	0,132	0,478* ¹	0,111	-0,097	1,60 %
Kontakt med andre	4,444* ¹	-0,198*	-0,062	0,207	0,184* ¹	0,008* ¹	2,60 %
Hjelpe andre	4,336*	-0,22*	-0,009	0,288 ¹	0,172*	0,008	2,00 %
Kreativ jobb	3,875* ¹	0,08	0,15	0,152	0,133*	-0,069	0,90 %
Interessant jobb	4,726*	-0,1	-0,151* ¹	0,042	0,054	-0,055	1,40 %

Sykepleiere fase 1.2 og fase 2.2. *= $p < 0,05$. ¹=signifikant forskjellig fra tilsvarende koeffisient hos lærere. Referansekategori er kvinne uten barn, valgte yrke sent, uten relevant yrkeserfaring

Tabell 5.9 Regresjonsanalyse av jobbverdier for lærere

Lærere	Konstant	Kjønn	Barn	Samsp. kjønn og barn	Tidlig sikker	Rel. yrkeserfaring	Forklart varians
Sikker jobb	4,302*	-0,181* ¹	-0,001	-0,003	-0,117*	-0,226*	2,60 %
Høy inntekt	3,407* ¹	-0,076	0,073	-0,176	-0,058	0,001	-0,10 %
Avansemuligheter	3,434* ¹	-0,076	0,009	-0,262	-0,026	0,109	0,10 %
Selvstendig arbeid	3,691* ¹	0,07 ¹	0,411* ¹	-0,116	-0,106	0,08	3,40 %
Muligheter for deltid	3,412* ¹	-0,619*	0,506* ¹	-0,266	-0,175*	0,152	12,00 %
Fleksibel jobb	3,417* ¹	-0,05	0,511*	-0,225	-0,089	0,172	4,60 %
Mye fritid	3,657*	0,077	0,154	0,025	-0,254*	0,112	2,40 %
Samfunnsnyttig jobb	4,17* ¹	-0,062	0,161*	-0,322 ¹	0,047	0,069	0,70 %
Kontakt med andre	4,587* ¹	-0,145*	-0,043	-0,243	0,06 ¹	0,11 ¹	2,40 %
Hjelpe andre	4,299*	-0,044	0,049	-0,287* ¹	0,051	0,072	0,50 %
Kreativ jobb	4,216* ¹	-0,162*	0,236*	-0,356*	0,047	0,268*	3,70 %
Interessant jobb	4,682*	-0,023	0,014 ¹	-0,257*	0,016	0,127*	1,10 %

Allmennlærere fase 1.2 og fase 2x.2. *= $p < 0,05$. ¹=signifikant forskjellig fra tilsvarende koeffisient hos sykepleiere. Referansekategori er kvinne, uten barn, valgt yrke sent, uten relevant yrkeserfaring

Fleksibilitet

I faktoren ”fleksibilitet” er det også flere forskjeller. Både hos sykepleierne og allmennlærerne ser vi at det er slik at menn vurderer det å ha muligheter for deltid som mindre viktig enn kvinner. I tillegg ser vi også at det å ha en fleksibel jobb vurderes som viktigere av menn i sykepleien enn kvinner, og at denne forskjellen ikke finnes hos allmennlærerne. Men det å ha barn har en effekt hos allmennlærerne som vi ikke finner igjen i like stor grad hos sykepleierne. Både på vurderingen

av selvstendig arbeid, muligheter for deltid og fleksibel jobb har det å ha barn en positiv effekt. Det er kun på variabelen fleksibel jobb vi finner tilsvarende forskjell hos sykepleierne, men der slår den til gjengjeld ut som en effekt avhengig av kjønn. Tabell 5.7 viser at mannlige sykepleiere med barn scorer i gjennomsnitt 3,699 på denne, de uten barn scorer 4,001, kvinnelige sykepleiere med barn scorer 4,067 og de uten barn 3,802. Det er altså en tydelig negativ effekt på vurderingen av fleksibilitet for menn når de har barn, mens det for kvinner har en positiv effekt. Effekten av barn er signifikant sterkere for lærere på vurderingen av deltidsmuligheter og viktigheten av selvstendig arbeid. De av sykepleierne som tidlig i livet har fått en sikkerhet på valg av yrke vurderer fleksibel jobb som mindre viktig. Hos lærerne ser vi at det å ha valgt yrke tidlig gjør at man vurderer mye fritid og muligheter for å arbeide deltid som mindre viktig.

Alt i alt ser det ut til, kanskje ikke så veldig overraskende, at det å ha barn påvirker ønske om fleksibilitet i arbeidslivet. Mer overraskende, og i første omgang vanskeligere å forklare, er det at barn ser ut til å ha en sterkere effekt for lærere enn for sykepleiere, og at det er en svært forskjellig effekt for mannlige og kvinnelige sykepleiere. I tillegg ser også kjønnseffekten på ønske om selvstendig arbeid ut til å være forskjellig for gruppene.

Andreorientering

I faktoren "andreorientering" finner vi både hos sykepleierne og lærerne at menn vurderer det å ha kontakt med andre i jobben, og det å hjelpe andre, som mindre viktig enn kvinner gjør. Det å ha barn ser ut til å ha en positiv effekt på ønsket om samfunnsnyttig jobb og en kreativ jobb hos lærerne, og en negativ effekt på ønsket om en interessant jobb hos sykepleierne. Men her må vi ta hensyn til samspillseffektene mellom kjønn og barn. Som vi ser er det motsatte fortegn på samtlige samspillseffekter for sykepleierne og lærerne, og forskjellen er signifikant på variablene samfunnsnyttig jobb og hjelpe andre. Mannlige sykepleiere med barn vurderer alle variablene i faktoren andreorientering som mer viktige, mens for mannlige lærere gjør det å ha barn at de nedvurderer alle variablene som inngår i andreorientering. Det å ha barn slår altså ut motsatt for mannlige sykepleiere og mannlige lærere, når det gjelder deres andreorientering. Sykepleierne vurderer muligheten for andreorientering som mer viktig, mens for lærerne blir det mindre viktig. Det å tidlig ha blitt sikker på valg av yrke gjør at sykepleierne scorer signifikant høyere på kontakt med andre, hjelpe andre og kreativ jobb, mens det ikke har signifikante effekter for lærerne.

Det å ha tidligere relevant yrkeserfaring ser ut til å ikke ha særlig effekt på sykepleieres vurdering av variablene som inngår i faktoren "andreorientering", mens det for lærerne ser ut til at det

påvirker vurderingen positivt, spesielt på det å ha en kreativ jobb og en interessant jobb. Koeffisientene er signifikant forskjellige fra hverandre på vurderingen av kontakt med andre, men forskjellen er uansett ikke stor.

Den justerte forklarte variansen i alle regresjonstabellene er svært lav, og også negativ i noen tilfeller. Det betyr ikke at jeg forklarer mindre med mine analyser enn om jeg hadde latt være å tukle med disse tallene, at jeg forvansker bildet i stedet for å forenkle, noe som jo er en fristende kommentar. Men det betyr at mine uavhengige variabler ikke forklarer særlig mye av variasjonen i de avhengige variablene, og der den er justert negativ betyr det at mine variabler ikke forklarer mer enn det tilfeldigheter kunne skapt av variasjon. Men målsettingen i min oppgave er ikke å forklare alt som påvirker og skaper verdier og holdninger hos sykepleier og lærerstudenter, men for det første å sammenligne gruppene, for det andre å undersøke i hvilken grad de uavhengige effektene påvirker verdiene, og for det tredje i hvilken grad de uavhengige variablene påvirker gruppene forskjellig. At den forklarte variansen er lav betyr at andre ting også påvirker individenes orienteringer, et faktum som ikke burde overraske noen.

Kallede kvinner, karrieristiske menn?

Å trekke ut en enhetlig essens av tallene som er presentert er vanskelig. For det første fordi de ikke peker mot et enhetlig bilde, for det andre fordi man skal være varsom med å legge for spesifikk informasjon inn i svarene på generelle spørsmål. Samtidig er det helt uinteressant å sammenligne gruppene dersom man ikke prøver å trekke ut en slags essens av svarene, om det så må skje med grove riss.

Holm fant i sine undersøkelser av lærerstudenter at den indre motivasjonen ser ut til å være den viktigste motivasjonen for studentene, indre motiver er mer viktige for kvinner enn for menn, og for både menn og kvinner er sosiale motiver mer viktige enn både undervisnings- og oppdragermotiv (Bergem 1993; Holm 1975; Holm 1989.) Våre resultater peker i noenlunde samme retning. Vi finner for det første at profesjonsutøverne finner en motivasjon for å arbeide som ikke kan sies å komme fra direkte belønninger. Dette understrekes av gjennomsnittet i faktorene i analysen av jobbverdier i tabell 5.7. Det er variablene som inngår i faktoren ”andreorientering” som vurderes jevnt over høyest, med et gjennomsnitt for hele faktoren på 4,34 for sykepleierne og 4,40 for allmennlærerne. For variablene i ”fleksibilitet” er tilsvarende tall 3,85 og 3,52, og for ”karriere” 3,91 og 3,66. Dette underbygger det tradisjonelle bildet av både sykepleiere og lærere som opptatt av å hjelpe andre, og som yrker der andre settes i førersetet, og det peker (om enn

ganske upresist og unyansert) på noen interessante forskjeller mellom gruppene, som vi skal se nærmere på litt senere.

Om dette fokuset på å hjelpe andre fremfor egne instrumentelle belønninger kan kalles et kall, og om dette kallsliknende elementet er noe spesifikt for mine to grupper, er vanskelig å si. Men tallene viser til en forståelse av arbeid som noe som har en positiv effekt på mennesker, og at arbeidet er viktig i seg selv, og til en forståelse av at deres fremtidige arbeid i seg selv sees på som viktigere enn de direkte belønningene de kan få for arbeidet. Dette kan kanskje henge sammen med de klassiske bildene av sykepleiere som omsorgsarbeidere, og med bilder av lærerne som oppdragere eller ”dannere”, slik jeg skisserte opp i teorikapittelet. I regresjonsanalysen kommer det frem at det er de som har bestemt seg for yrket tidlig, eller de som har tidligere arbeidserfaring, som passer best til en slik beskrivelse av yrkesutøverne.

I tillegg ser det ut til at kvinner ligger nærmere en slik oppfatning enn menn. Tallene viser til ganske klassiske kjønnsforskjeller, der menn har fokus på mer instrumentelle sider, og kvinner på mer ekspressive. For lærerne vil det si, med utgangspunkt i Hansen og Simonsen (2001) sin inndeling, at mannlige lærere sikter seg inn mot en Mentor og Masterrolle, mens kvinnelige orienterer seg mot en Morsrolle/omsorgsrolle. For sykepleierne vil det være relativt tilsvarende, med kvinner knyttet til pleie og omsorg, og menn knyttet til administrative funksjoner og ledelsesfunksjoner. Men her er det viktig å trekke inn barn og dermed omsorgsansvar i analysen. Det å ha barn gjør at mannlige sykepleiere vurderer alle variablene i faktoren andreorientering som mer viktige, mens det å ha barn gjør at mannlige lærere nedvurderer alle variablene som inngår i andreorientering. Barn slår altså ut motsatt for mannlige sykepleiere og mannlige lærere på andreorientering. Sykepleierne vurderer muligheten for andreorientering som mer viktig, mens for lærerne blir det mindre viktig.

Begge gruppene nedvurderer det økonomiske aspektet og fremhever at de ville arbeidet uavhengig av belønningene. Som nevnt kan det stilles spørsmål ved hvorvidt alle spørsmålene skal tolkes som spesifikke til den profesjonen de utdanner seg til, eller om de skal forstås som generelle spørsmål om arbeid. I og med at de er i siste året av en profesjonsutdanning på det tidspunktet jeg analyserer her, mener jeg det er grunn til å anta at holdningene også er holdninger til egen fremtid som profesjonsutøver. Dermed kan vi fortolke spørsmålene som generelle holdninger til arbeid i sykepleien og som lærere.

Tidlige valg - dedikerte studenter

De som har valgt yrke tidlig ser for seg sykepleieren som en klassisk omsorgsarbeider, ved å nedvurdere de instrumentelle belønningene, og ved å ha en positiv (men ikke signifikant) effekt på variabler som kan peke mot en andreorientering. Også fleksibel jobb vurderes som mindre viktig. Hos lærerne ser vi at det å ha valgt yrke tidlig gjør at man vurderer mye fritid og muligheter for å arbeide deltid som mindre viktig. Det gjør også at sykepleierne nedvurderer sannsynligheten for lederansvar, oppvurderer sannsynligheten for at man trives i jobben for både sykepleiere og lærere, og gjør at man nedvurderer sannsynligheten for at man arbeider med noe annet enn det man utdanner seg for. Dette passer godt overens med forståelsen av noen yrkesutøvere som ”kallet”, altså at man har en sikkerhet i valg av yrket som går utenom de rent økonomiske betingelsene og egenrealisering i form av karriere, og at man har siktet seg inn på det ”klassiske” bildet av profesjonsutøveren. Med det mener jeg sykepleieren i rollen som pleier, slik Leminen (1970) (i Kollstad 1982:34) beskriver det (se teorikapittelet) og en nedtoning av undervisningsfunksjonen og den administrative funksjonen. Dersom man har en forståelse av at forventningene til fremtiden som yrkesutøver også kan leses som bilder eller projiseringer av de ”typiske yrkesutøverne”, kan det virke som at de som har valgt yrke tidlig ser for seg sykepleieren som en klassisk omsorgsarbeider, fremfor en vektlegging av sykepleieren som en tekniker eller som en administrativ funksjon. Til en viss grad kan dette kanskje sies å være en gammeldags forståelse av sykepleierrollen. Kollstad (1987) argumenterer, som tidligere nevnt, for at den pleie- og omsorgsrelaterte rollen har veket plass for mer administrative og koordinerende oppgaver, og en rolle som legeassistent.

Tilpasning og fleksibilitet

I statistikkene til NSF kan man lese at ”sykepleierne har fått et lønnsloft de senere år. Til tross for dette lønnsloftet er det langt igjen til kompetanse og ansvar blir like høyt verdsatt for sykepleierne i helsevesenet som for tilsvarende kompetansenivå i privat sektor. ” (NSF statistikk 2004). Denne uttalelsen gir inntak til to mulige forståelser av tallene. Gjennomsnittsanalysen av jobbverdiene viser at sykepleiere i større grad verdsetter et arbeidsliv der de har mulighet for fleksibilitet, enn det lærerne gjør. Vi finner også, som forventet, en stor grad av altruistiske og andreorienterte verdier hos begge gruppene. Samtidig er det et høyere fokus på lønn og karriere blant sykepleiere enn lærere.

På den ene siden ser vi at bildene av yrkesutøverne passer sammen med mer tradisjonelle bilder. Samtidig er det slik at det finnes klare avvik fra disse bildene. I første omgang vil nok de fleste reagere med forbauselse over at sykepleierstudentene er såpass opptatt av avansementmuligheter og til dels også karriere, både sammenlignet med lærerstudenter, men også sammenlignet med andre høyskoleutdannede grupper. Som Dæhlen sier (2003b13): "Hvorfor tillegger lærerstudentene gode inntekts- og avansementmuligheter mindre vekt enn sykepleierstudentene? Er det først og fremst et uttrykk for at yrket er mindre hierarkisk (...), eller er det et uttrykk for at sykepleierstudentene er mer instrumentelt orientert i sitt forhold til jobb enn det lærerstudentene er?" Noe av forklaringen kan nok ligge i arbeidsmarkedet og arbeidssituasjonen. Det er riktig at sykepleieryrket byr på bedre muligheter for opprykk og dermed bedre lønn enn læreryrket. I neste kapittel skal vi se at det også oppleves slik av de nyutdannede i arbeidslivet. Med spesialutdannelse, eller bare andre tilleggsutdannelser, er mulighetene for å rykke oppover i administrative stillinger gode, og muligheten for å rykke helt opp til sykehusdirektør er tilstede.

At sykepleierne vurderer karriere og inntekt høyt kan virke overraskende. Den offentlige debatten om sykepleieres arbeidskår kretser rundt temaer som dårlige muligheter for heltidsarbeid for sykepleierne (undersysselsetting), lave lønninger (spesielt sammenlignet med andre grupper med like lang utdannelse), og tunge arbeidsbelastninger. Vektleggingen av karriere og lønn kan derfor på den ene side sees på som et resultat av dette: man vektlegger det man ønsker seg av arbeidslivet, og en jobb som er spesielt attraktiv vil være en jobb som kan tilby både høy lønn og avansementmuligheter, i og med at det er en jobb som er ekstra attraktiv.

På den annen side kan det også sees som et uttrykk for en reell bedring i sykepleieres jobbmuligheter de siste årene. Som det ble trukket frem i teorikapittelet, og som NSF selv understreker, har sykepleierne opplevd et lønnsloft de siste årene, og de har i tillegg et godt utbygd internt stillingshierarki, med gode muligheter for avanse, helt opp til sykehusdirektør, dersom man spesialiserte seg eller tar administrative tilleggsutdannelser (Valborg Sund ble i 2000 den første kvinnelige sykepleieren som ble toppsjef på et regionsykehus, RiT). . For lærerne, og også mange andre profesjonsutdanninger, gir det interne stillingshierarkiet, og også det profesjonsinterne, få muligheter for avanse, og lønnsøkningen ved eventuell avanse er liten. De siste årene har som sagt sykepleieres lønninger steget forholdsvis mye, og tar man med i betraktning de skifttillegg og ordninger som finnes i sykepleien, og som de nyutdannede tar del i, er det ikke et spesielt lavtlønnet yrke lenger.

Når det gjelder forventningene til fremtiden kan det se ut som om allmennlærerne knytter karriere innen et annet yrke til lederansvar, mens sykepleierne ikke har denne koblingen. I tillegg viser gjennomsnittsanalysen at lærerne i større grad ser for seg en karriere innen et annet yrke enn sykepleierne. Det kan ha sammenheng med sykepleiernes relativt gode karrieremuligheter, og at lærerne i større grad må søke ut av yrket for å avansere karrieremessig.

Sykepleierne sin pessimisme er knyttet til belastninger i arbeidslivet, mens lærerne er noe mer bekymrede for økonomien. Dette stemmer jo bra med realitetene. Sykepleie er et mer fysisk belastende yrke, og lærerne har ikke de samme gunstige tillegg som sykepleierne, slik at lærerlønningene må sies å være relativt lave. Tidligere forskning har vist at sykepleiere er relativt fornøyd med sin faktiske arbeidstid, og som vist i kapittel tre har en heltidsansatt sykepleier en relativt bra lønn (selv om det er langt mellom heltidsstillingene for nyansatte.)

Kjønn

Menn er mer opptatt av karriere, mer optimistiske med tanke på fremtiden og setter ikke familie så høyt som kvinnene gjør. Effektene forsterkes stort sett av det å ha barn. Det gjenspeiler seg altså ganske tradisjonelle kjønnsrollemønstre i materialet, uansett om man leser det som forventninger til individuell biografi, eller som bilder av dagens yrkesutøvere. Kvinnerollen er forbundet med omsorg for barn og deltidsarbeid, mens mannenrollen inkluderer lederansvar og karriere. Dette bildet ser vi hos både sykepleiere og lærere.

Ellingsæter (2001:360) skriver at "den gamle feministiske "sannhet" om at kvinner ønsker tid, mens menn prioriterer penger [...] er ikke lenger entydig. Ved lønnsoppgjøret våren 2000 krevde de kvinnedominerte forbundene i offentlig sektor høyere lønn, mens de mannsdominerte forbundene i privat sektor krevde mer fritid." Tabellene 5.8 og 5.9 støtter ikke dette. Det ser ut til å være forskjeller i menns og kvinners preferanser, og hovedlinjen går langs det Ellingsæter kaller "tidsdimensjonen" (mulighet for deltid/fleksibel jobb), og er noe tydeligere blant sykepleierne enn lærerne. Samtidig ser det ikke ut til å være noen forskjeller når det kommer til vurderingen av penger (høy inntekt).

Forklaringen på denne vedvarende forskjellen mellom kjønnene når det kommer til tidsdimensjonen kan nok til dels finnes i de tradisjonelle kjønnsrollemønstrene, og yrkenes "kjønnethet". Som nevnt i det historiske sveipet tidligere i oppgaven har sykepleie alltid vært et yrke der kvinner har vært majoriteten, og der hele yrket kan sies å være kvinnekodet. Tilsvarende har det ikke vært for læreryrket, men i dag er det helt klart et yrke der kvinner er i majoritet, og på

barne- og ungdomsskolen, dit mine respondenter skal etter endt utdanning, er det helt klart også et kvinnekodet yrke.

Dette behøver ikke nødvendigvis bety at Ellingsæter sin analyse er feil, (hun sier jo også ”ikke lenger entydig”), men kan også ha sammenheng med at tilgang på deltidsarbeid i stor grad har hatt en frigjørende rolle for kvinner, knyttet sammen med utviklingen av velferdsstaten, som deltidsarbeid ikke lenger har? Kanskje kampen i dag dreier seg mer om å få god betaling for arbeidet som utføres, fremfor å få tilgang på arbeid å utføre? På den annen side ser man også at blant annet Sykepleierforbundet har kjempet for å kutte bruken av deltidsstillinger og få heltidsjobber til sykepleierne, en kamp som definitivt dreier seg langs tidsaksen, men også indirekte om penger. Etter at arbeidsmarkedet for sykepleierne sluttet å være forutsigbart og trygt, en utvikling som har skjedd gradvis de siste fem til ti år, er det også plausibelt at det å få godt betalt for arbeidet man utfører blir et like viktig mål som å skaffe heltidsjobber. Nyere undersøkelser av sykepleieres tilfredshet med faktisk arbeidstid viser jo også at de aller fleste med deltidsarbeid er fornøyd med den faktiske arbeidstiden (Abrahamsen 2005.)

Tidligere empirisk forskning har vist at menn som har valgt sykepleierutdanningen har en raskere karriereutvikling enn kvinner (Abrahamsen 2002, Hoel 1995.) Som Abrahamsen (2004:32) sier: ”The nursing occupation emerges as a sector with extraordinary possibilities for men who seek upward mobility quickly.” Det at respondentene i denne oppgaven ikke i særlig grad gjenspeiler dette i sine preferanser, kan tyde på at menns trygghet på at de skal ut i et arbeidsliv der de har gode muligheter for avansement og karriere gjør at de nedtoner viktigheten av dette i sin første jobb. Kvinners vektlegging av det samme kan tyde på en større grad av usikkerhet i forhold til de fremtidige valgene. Det at disse gjennomsnittene er fra siste året i utdanningen der studentene står i startgropa på sitt fremtidige arbeidsliv, kan gjøre at de kvinnelige studentenes sterkere vektlegging av sikker jobb er et uttrykk for at arbeidslivet *ikke er* særlig sikkert for de nyutdannede, men at de *ønsker* seg jobber som kan gi de en sikkerhet. I så fall vitner dette om en tilpassing av verdiene til forventningene, eller det som Johnson og Elder (2002) kaller ”anticipatory socialisation.”

Lønn og arbeidsmarked

Selv om sykepleiernes lønninger er lave, og lavere enn lærerne sine, har de siste årenes kamp gitt en viss uttelling for lønningene i yrket. Fra året 2000 til 2002 steg den gjennomsnittlige grunnlønnen for en statlig ansatt sykepleier fra 249 559 til 310 943, før tillegg og overtid (NSF statistikk 2005.) Lønnskampen er til en viss grad vunnet, og fokuset flyttet mer mot kamp mot

tvunget deltidsarbeid, og belastende arbeidsforhold i forskjellige deler av sykepleien. For lærerne er derimot lønnskampen i førersetet. På hjemmesiden til Utdanningsforbundet, som er den største fagorganisasjonen for pedagogisk personale i utdanningssektoren, kan man lese at ”En hovedoppgave for Utdanningsforbundet er å heve lønnsnivået for våre medlemmer. Vi arbeider også for å bedre arbeidsvilkår, arbeidsmiljø og rettsvern for alt pedagogisk personale.” (Utdanningsforbundet sine nettsider.) At sykepleierne sin pessimisme er knyttet til arbeidsbelastninger, og at de ser for seg deltidsarbeid i større grad enn lærerne gjør, og at lærerne sine pessimisme er knyttet til økonomiske spørsmål, kan kanskje ha en sammenheng med hva som er de rådende kampsaker i fagorganisasjonene og i samfunnsdebatten, hvilket igjen sannsynligvis speiler de rådende forhold i arbeidslivet. En viss sammenheng mellom realiteter og forventninger kan det se ut til at det er i svarene til respondentene.

De siste fem til ti år har arbeidsmarkedet endret seg dramatisk for uteksaminerte sykepleiere. Sykepleie var før en sikker utdannelse, der man var garantert jobb, og der mulighetene for oppsigelse var lik null, rett og slett fordi det var en konstant mangel på arbeidskraft, slik at man ikke kunne avskrive en eneste arbeidsfør utøver. Men etter hvert har dette gode arbeidsmarkedet endret seg, og det har blitt en kamp om arbeidsplassene for de nyutdannede. Det som i vårt datamateriale fremstår som et ønske om fleksibilitet kan kanskje henge sammen med denne utviklingen. Sykepleierne oppgir å være opptatt av fleksibilitet, fordi det er fleksibilitet som er realiteten i arbeidslivet; på godt og vondt.

En annen faktor som kan være med på å påvirke individenes orienteringer, er fagforeningene og deres historie, og det bildet de er med på å skape utad av yrket og yrkesutøverne. Lærerne er ”eksempel på en yrkesgruppe som er preget av sterk oppsplitting og konkurranse på fagforeningssiden” (Høgnes 1999:117.) Slik den historiske oversikten i kapittel tre viste, har det hele tiden vært en tautrekking i lærermiljøet om hvilke fagforeninger man skal tilhøre, og hvilke retninger fagforeningene skal ta i arbeidet sitt. Norsk Sykepleierforbund har derimot i over hundre år fremstått som en forholdsvis enhetlig organisasjon, selv om det selvsagt har vært interne stridigheter innad også her. Denne spredningen blant lærerne, og relative samlingen blant sykepleierne, kan ha ført til at man også har lagt grunnlag for et mer brokete bilde av ”læreren”, mens ”sykepleieren” fremstår som noe mer enhetlig. Dette kan igjen være bilder som respondentene har tatt i bruk for sine egne roller, og kan forklare at det finnes flere kjønnsforskjeller blant lærerstudentene enn blant sykepleierstudentene, og at det kanskje ser ut til å være en større grad av samling om et enhetlig bilde av yrkesutøveren blant sykepleierne.

I neste kapittel skal vi se nærmere på hva som påvirker individenes profesjonelle identitet, i alle fall deres motivasjon og preferanser/verdier.

6. Fra utdanning til arbeidsliv

Dette kapittelet skal se nærmere på hvorvidt forskjellene vi fant mellom gruppene i forrige kapittel skyldes en stabil seleksjon av studenter til utdanningene og yrkene, eller om det er slik at man ”skaper” forskjellige profesjonsutøvere gjennom utdanning eller i arbeidslivet. Altså om det foregår en seleksjon eller en sosialisering inn til profesjonen. Som nevnt i kapittel tre tyder tidligere forskning på at det er en viss seleksjon av studenter til utdanningene, men at det også foregår en viss sosialisering i utdanningene. For lærere har tidligere forskning, hovedsakelig Jordell (1982), vist at det er de første årene som lærer som er utslagsgivende for sosialiseringen. For sykepleiere har andre trukket frem studietiden som viktigst (for eksempel Eriksen 2004.) I teorikapittelet knyttet vi denne mulige forskjellen an til forskjellig organisering og omfang av praksisundervisning for de to yrkene, og også til de presentasjoner og bilder som finnes av yrkesutøverne ute i samfunnet. I dette kapittelet undersøkes eventuelle endringer over tid i de spørsmålene som er sammenliknet i kapittel fem, fra studiestart til studieslutt og ut i arbeidslivet. I tillegg sees det nærmere på hvorvidt de belønningene sykepleiere og lærere opplever å ha i arbeidslivet kan sies å være påvirket av de preferansene individene har når de går ut av studiene (slik en primærsosialisering kan antas å slå ut), eller om preferansene individet har i arbeidslivet er påvirket av de belønningene de opplever å få (”sour grapes ”.)

Generelle holdninger til arbeid

I forrige kapittel så vi nærmere på hvordan gruppene vurderte noen generelle utsagn om arbeid. Der fant vi ingen signifikante skiller mellom gruppene (tabell 5.1). I tabell 6.1 ser vi hvordan denne vurderingen har utviklet seg gjennom studietiden og ut i arbeidslivet for sykepleier- og lærerstudenter.

Tabell 6.1. Endring i generelle holdninger til arbeid

	Utsagn	Fase	Gj. snitt tidspunkt 1	Gj. snitt tidspunkt 2	Endring
Sykepleierstudenter	En jobb er bare en måte å tjene	Panel 1	1,71	1,64	-0,07
	penger på, ikke noe annet	Panel 2	1,73	1,83	0,1
	Jeg ville ha likt å ha en jobb	Panel 1	3,88	4,14	0,26*
	selv om jeg ikke trengte pengene	Panel 2	4,12	3,88	-0,24*
	Arbeid er den viktigste	Panel 1	3,22	3,23	0,01
	aktiviteten for et menneske	Panel 2	2,91	2,81	-0,1
Lærerstudenter	En jobb er bare en måte å tjene	Panel 1	1,8	1,71	-0,08
	penger på, ikke noe annet	Panel 2	1,77	1,73	-0,04
	Jeg ville ha likt å ha en jobb	Panel 1	3,98	4,15	0,17*
	selv om jeg ikke trengte pengene	Panel 2	4,03	4,05	0,01
	Arbeid er den viktigste	Panel 1	3,02	3,01	-0,01
	aktiviteten for et menneske	Panel 2	2,96	3,01	0,05

Endring fra fase 1.1 til 1.2, 2.2 til 2.3. Sykepleierstudenter og allmennlærere. Kun studenter som har svart begge faser.
 *=signifikant endring på 95 % nivå. N varierer fra 151 – 187 (sykepleiere) og 176 – 271 (lærere).

Som vi ser blir både sykepleiere og lærere mer positive i sin vurdering av utsagnet ”jeg ville ha likt å ha en jobb selv om jeg ikke trengte pengene” gjennom studiene. Men sykepleierne justerer denne vurderingen ned igjen etter at de har kommet ut i arbeidslivet. Vi ser også at vurderingen av ”En jobb er bare en måte å tjene penger på, ikke noe annet” er stabilt lav hos begge gruppene, og at vurderingen av ”arbeid er den viktigste aktiviteten for et menneske” må kunne sies å være stabilt høy hos begge gruppene. Vurderingen av arbeid som uavhengig av de økonomiske belønningene er tilstede i starten av studietiden, og blir forsterket av studiene. For sykepleierne ser det ut til at møtet med arbeidslivet gjør at man mister litt troen på dette utsagnet.

I hvilken grad påvirker de uavhengige variablene endringene? I tabell 6.2 har jeg foretatt regresjonsanalyse på spørsmålene.

Tabell 6.1 Regresjonsanalyse av endring i generelle holdninger til arbeid

Sykepleiere	Fase	Konstant	Kjønn	Tidlig sikker	Barn	Just. forklart varians
En jobb er bare	Fase 1.1-1.2	0,045	-0,140	-0,004	0,030	-1,6 %
en måte å tjene penger på	Fase 2.2-2.3	-0,057	-0,124	-0,023	-0,278	-0,8 %
Jeg ville ha likt å ha en jobb	Fase 1.1-1.2	-0,236*	0,362	-0,113	0,035	-0,6 %
selv om jeg ikke trengte pengene	Fase 2.2-2.3	0,249* ¹	0,059	-0,028 ¹	0,052	-2,0 %
Arbeidet er den viktigste	Fase 1.1-1.2	0,063	0,467	-0,222	0,033	0,5 %
aktiviteten for et menneske	Fase 2.2-2.3	0,154	-0,042	0,100	-0,429 ¹	0,3 %
Lærere						
En jobb er bare	Fase 1.1-1.2	0,083	-0,154	0,161	-0,018	0,1 %
en måte å tjene penger på	Fase 2.2-2.3	0,078	-0,062	0,009	-0,130	-1,5 %
Jeg ville ha likt å ha en jobb	Fase 1.1-1.2	-0,176	-0,064	-0,002	0,190	-0,7 %
selv om jeg ikke trengte pengene	Fase 2.2-2.3	-0,193 ¹	-0,100	0,631* ¹	-0,010	4,9 %
Arbeidet er den viktigste	Fase 1.1-1.2	-0,098	0,107	0,157	0,170	-0,2 %
aktiviteten for et menneske	Fase 2.2-2.3	-0,093	-0,177	0,099	0,247 ¹	-0,2 %

Sykepleiere og lærere. Kun studenter som har besvart skjemaet i begge faser. *= $p > 0,05$. ¹=signifikant forskjellig fra tilsvarende koeffisient hos lærere/sykepleiere.

Som vi ser er det kun på utsagnet ”jeg ville likt å ha en jobb selv om jeg ikke trengte pengene” det er forskjeller mellom gruppene, og kun der det er signifikante koeffisienter. Det å tidlig ha valgt utdanning har en sterk signifikant positiv effekt på endringen i vurderingen av dette utsagnet når lærerne kommer ut i arbeidslivet. Arbeidslivet gjør at de av lærerne som tidlig bestemte seg for å bli lærere blir sikrere på at de ville hatt en jobb selv om de ikke trengte pengene. Tilsvarende effekt finner vi ikke hos sykepleierne.

Det kan være lurt å igjen minne om diskusjonen jeg hadde i metodekapittelet, om hvorvidt man skal lese disse spørsmålene som helt generelle holdninger til arbeid, eller om de skal sees på som mer spesifikke holdninger til profesjonsutdannelsen som studentene er i ferd med å ta. Jeg mener den siste tolkningen har mest for seg. Studentene er i ferd med å ta, eller har akkurat avsluttet en svært spesifikk profesjonsutdanning. De svarer på et spørreskjema som inneholder spesifikke spørsmål om utdannelsen og arbeidet de skal utføre. Jeg mener derfor at det er belegg for å fortolke svarene på de generelle spørsmålene i lys av den profesjonen de er i, og dermed se på de som mer profesjonsspesifikke spørsmål. En tolkning av svarene i tabell 6.2 vil da være at inntreden i arbeidslivet gjør de av lærerne som har valgt yrke tidlig i livet sikrere på at de ville vært lærere, selv om de ikke trengte pengene. Den samme effekten av å velge yrke og utdanning tidlig finner vi ikke hos sykepleierne.

Den justerte forklarte variansen i analysene er også her svært lav, og igjen er det ikke spesielt oppsiktsvekkende. Det er fortsatt ingen grunn til å anta at vi gjør rede for alt som påvirker endringer i motivasjon og verdier.

Studentenes forventninger

Som det ble nevnt i forrige kapittel kan man se på studentenes forventninger til fremtida på to måter. Enten som reelle forventninger knyttet til eget liv på bakgrunn av individuelle egenskaper, eller som projeksjoner av bilder av yrkesutøvere slik de vordende yrkesutøverne ser det for seg. Den siste måten ser jeg på som mest interessant for denne oppgaven og mest i tråd med måten jeg har tolket svarene på de andre spørsmålene.

I forrige kapittel så vi at hovedskillene mellom gruppene i gjennomsnittsanalysen lå i at sykepleierne i større grad så for seg deltidsarbeid, og et slitsomt arbeidsliv i større grad enn allmennlærerne. Allmennlærerne så derimot ut til å være mer orientert mot å bruke utdanningen i andre yrker og deler av arbeidslivet, men var samtidig noe mer pessimistiske med tanke på den fremtidige økonomiske situasjonen. I tabellen under (tabell 6.3) ser vi hvordan synet på fremtiden utvikler seg gjennom studiene. Som nevnt i metodekapittelet er dette spørsmålet ikke stilt etter at studentene har kommet ut i arbeidslivet. Dermed er tabell 6.3 bare bygget opp rundt ett panel.

Tabell 6.3 Endring i vurdering av livet om 10 år.

	Lærere			Sykepleiere		
	Gj.snitt fase 1.1	Gj.snitt fase 1.2	Differanse	Gj.snitt fase 1.1	Gj.snitt fase 1.2	Differanse
Jeg er sliten og arbeider for mye	2,61	2,65	0,037	3,1	2,92	-0,183*
Jeg sliter med stor gjeld	4,36	4,22	-0,138*	4,43	4,21	-0,22*
Jeg arbeider med noe annet enn det jeg utdanner meg for	2,28	2,52	0,241*	2,15	2,07	-0,076
Jeg er i god fysisk form	3,78	3,9	0,117	3,8	3,8	0
Jeg reiser og opplever mye	3,46	3,42	-0,039	3,42	3,55	0,127
Jeg har en jobb jeg trives med	4,36	4,22	-0,138*	4,43	4,21	-0,22*
Jeg har lederansvar	3,37	3,32	-0,047	3,19	3,29	0,102
Arbeidet er en viktig del av livet mitt	3,84	3,83	-0,007	3,88	3,86	-0,021
Jeg arbeider deltid	2	2	-0,004	2,4	2,55	0,153
Jeg er lykkelig gift/samboende	4,44	4,47	0,036	4,29	4,58	0,288*
Jeg bruker mye tid på familie og barn	4,24	4,15	-0,09	3,87	3,99	0,119

Sykepleiere og allmennlærere, endring fra fase 1.1 til fase 1.2.

Hovedinntrykket er at det er stabilitet i forventningene til fremtiden, men noen endringer skjer selvsagt. Pessimismen knyttet til fremtiden ser ut til å svekkes gjennom studiene, for lærerne på den økonomiske fremtiden, for sykepleierne både på det arbeidsmessige og det økonomiske planet. Men samtidig ser vi at troen på trivsel i det fremtidige yrket også minsker for begge gruppene. Lærerne opplever det som mer sannsynlig at de arbeider med noe annet enn det de utdanner seg til.

På den ene siden ser det altså ut til at studentene i begge grupper ser noe mer positivt på den økonomiske og arbeidsmessige fremtiden. Men når både sykepleier- og lærerstudenter går gjennom studiene og blir mindre positivt innstilt til at de vil trives i yrket om ti år, og når lærerne i tillegg i større grad ser for seg at de vil bruke utdanningen i andre yrker, er det et resultat som er verdt å ta med seg videre i diskusjonen. Videre skal vi undersøke hvorvidt de uavhengige variablene påvirker endringene og om de slår ut forskjellig for sykepleiere og lærere.

Tabell 6.4 Regresjonsanalyse av endringer i forventninger til fremtiden.

Sykepleiere		Konstant	Kjønn	Tidlig sikker	Barn	Justert forklart varians
Pessimisme	Endring i "jeg er sliten og arbeider for mye"	-0,570* ¹	0,191	0,346	0,886*	6,7 %
	Endring i "jeg sliter med stor gjeld"	-0,277 ¹	-0,006	0,359 ¹	0,265	-0,2 %
Selvrealisering	Endring i "jeg arbeider med noe annet enn det jeg utdanner meg for"	-0,288	1,445* ¹	0,100	0,658 ¹	6,4 %
	Endring i "jeg er i god fysisk form"	-0,113	0,398	0,106	-0,128	-1,0 %
	Endring i "jeg reiser og opplever mye"	0,129	-0,216	-0,152	0,125	-2,3 %
Arbeid	Endring i "jeg har en jobb jeg trives med"	-0,099	0,121	-0,222	-0,241	0,4 %
	Endring i "jeg har lederansvar"	0,170	0,596	-0,367	-0,131	1,8 %
	Endring i "arbeidet er en viktig del av livet mitt"	0,165	0,664	-0,157	-0,346	2,7 %
	Endring i "jeg arbeider deltid"	0,250	-0,316	0,116	-0,068	-2,6 %
Familie	Endring i "jeg er lykkelig gift/samboende"	0,003	0,801* ¹	0,287	0,031	5,5 %
	Endring i "jeg bruker mye tid på familie og barn"	-0,101	0,627	0,269	-0,235	1,8 %
Lærere		Konstant	Kjønn	Tidlig sikker	Barn	Justert forklart varians
Pessimisme	Endring i "jeg er sliten og arbeider for mye"	0,217 ¹	-0,100	-0,165	0,160	-1,4 %
	Endring i "jeg sliter med stor gjeld"	0,503* ¹	-0,060	-0,606* ¹	-0,221	5,3 %
Selvrealisering	Endring i "jeg arbeider med noe annet enn det jeg utdanner meg for"	0,184	0,030 ¹	0,249	-0,586 ¹	1,5 %
	Endring i "jeg er i god fysisk form"	0,152	-0,131	0,033	-0,135	-1,6 %
	Endring i "jeg reiser og opplever mye"	0,002	-0,137	0,015	0,289	-0,8 %
Arbeid	Endring i "jeg har en jobb jeg trives med"	-0,187	0,052	-0,052	0,201	-1,6 %
	Endring i "jeg har lederansvar"	0,061	-0,117	-0,021	-0,019	-2,1 %
	Endring i "arbeidet er en viktig del av livet mitt"	0,013	-0,116	-0,082	0,060	-1,7 %
	Endring i "jeg arbeider deltid"	-0,092	0,016	0,026	0,337	-1,4 %
Familie	Endring i "jeg er lykkelig gift/samboende"	0,064	0,040 ¹	-0,138	-0,054	-1,6 %
	Endring i "jeg bruker mye tid på familie og barn"	-0,106	-0,257	-0,025	0,028	0,3 %

Endringer fra fase 1.1 til fase 1.2. Kun studenter som har besvart begge faser. *= $p > 0,05$. ¹=signifikant forskjellig fra tilsvarende koeffisient hos sykepleiere/lærere.

Resultatene (tabell 6.4) viser at de som har valgt utdanning og yrke på et tidlig tidspunkt ikke opplever særlige systematiske signifikante endringer. Det at de som har valgt yrke tidlig av lærerne endrer vurderingen av ”jeg sliter med stor gjeld” til en mindre negativ vurdering, kan tyde på at utdanningen er med på å bekrefte valget av yrke for denne gruppen. De valgte yrket tidlig, og etter å ha gått gjennom utdanningen er de mer sikre på de økonomiske betingelsene også. Dette underbygger bildet som ble tegnet opp i forrige kapittel av at de som hadde bestemt seg tidlig for utdanning var ”vaksinert” mot problemer ved yrket. Utdanningen ser ut til å forsterke den positive effekten av å ha valgt yrke tidlig.

Kjønnsforskjeller hos sykepleierne finner vi kun på spørsmålet ”jeg arbeider med noe annet enn det jeg utdanner meg til”, og vi ser at menn vurderer dette som mer sannsynlig enn kvinner, og det med en klar margin. Men her er det viktig å huske at denne gruppa består av ganske få menn, så denne forventningen om å forlate yrket kan godt være et resultat av tilfeldigheter. Dermed kan det se ut til at vi har en kjønnsmessig stabilitet i endringer i forventningene.

Vi står da igjen med det å ha barn (dette er studenter med barn i starten av studiet, ikke studenter som har fått barn i løpet av studiene) som den eneste uavhengige variabelen som tilfører noe som helst til endringen hos sykepleierne. Endringen vil si at de av sykepleierne som har barn blir signifikant styrket i troen på at de er slitne og arbeider for mye. Kanskje et uttrykk for at sykepleieryrket ikke gir inntrykk av å være særlig barnevennlig?

Jobbverdier

I tabell 6.5 ser vi endringer i gjennomsnitt på jobbverdiene, for henholdsvis sykepleierstudenter og lærere, fra de startet i studiene til siste året i studiene, og fra siste året i studiene til de har vært i arbeidslivet tre år. For å lette lesingen av tabellen har jeg lagt forskjellig gråtone på endringer som skjer i utdanningen, og endringer som skjer i arbeidslivet. Det generelle hovedinntrykket, og det som er interessant med tanke på studiesosialisering, er at det ser ut som om det skjer mest med lærernes jobbverdier gjennom studietiden, og ikke så mye i arbeidslivet, og motsatt for sykepleierne; mye i arbeidslivet, og lite i studietiden. Totalt ser vi at syv av ti signifikante endringer i gjennomsnittsverdiene for jobbverdiene for sykepleierne finner sted under overgangen til arbeidslivet, mens forholdet er motsatt hos lærerne. At endringer finner sted under utdanningen for lærerne, og ved overgangen til studiene for sykepleierne, er motsatt av de forventningene jeg hadde ut fra tidligere forskning omkring spørsmålet, og ut fra mer teoretiske betraktninger om når man kan forvente en endring.

Tabell 6.5 Endring i gjennomsnitt på jobbverdier panel 1 og 2

			Sykepleiere			Lærere		
			Gj. snitt fase 1	Gj. snitt fase 2	Endring	Gj. snitt fase 1	Gj.snitt fase 2	Endring
Karriere	Sikker jobb	Panel 1	3,58	3,33	-0,25*	3,55	3,23	-0,32*
		Panel 2	4,09	4,3	0,21*	4,10	4,21	0,11
	Høy inntekt	Panel 1	2,71	2,66	-0,05	2,54	2,33	-0,21*
		Panel 2	3,7	3,89	0,19*	3,29	3,42	0,13*
	Avansemuligheter	Panel 1	2,97	2,91	-0,06	2,59	2,43	-0,16
		Panel 2	3,99	3,81	-0,17*	3,28	3,33	0,05
Fleksibilitet	Arbeide selvstendig	Panel 1	2,81	2,9	0,09	2,67	2,69	0,02
		Panel 2	3,94	3,89	-0,05	3,83	3,77	-0,06
	Muligheter for deltid	Panel 2	3,94	3,5	-0,44*	3,34	3,11	-0,23*
	Fleksibel jobb	Panel 1	2,72	2,76	0,04	2,43	2,46	0,03
		Panel 2	3,81	4	0,19*	3,42	3,54	0,13
	Mye fritid	Panel 1	2,53	2,65	0,12	2,84	2,55	-0,29*
		Panel 2	3,79	3,8	0,01	3,56	3,49	-0,07
	Andreorientering	Samfunnsnyttig jobb	Panel 1	3,24	3,2	-0,04	3,33	3,17
Panel 2			4,05	3,99	-0,07	4,18	4,29	0,11
Kontakt med andre		Panel 1	3,69	3,58	-0,11*	3,67	3,58	-0,09*
		Panel 2	4,48	4,34	-0,15*	4,55	4,52	-0,04
Hjelpe andre		Panel 1	3,57	3,48	-0,09	3,43	3,34	-0,09*
		Panel 2	4,26	4,21	-0,05	4,28	4,24	-0,04
Kreativ jobb		Panel 2	4,00	3,78	-0,22*	4,34	4,21	-0,13*
Interessant jobb		Panel 1	3,83	3,68	-0,15*	3,78	3,70	-0,08*
		Panel 2	4,64	4,73	0,09	4,73	4,75	0,02

Sykepleiere og lærerstudenter. Kun studenter som har besvart begge faser. Signifikante endringer uthevet (95 %-signifikansnivå). N varierer fra 175-186.

Spesifikt ser vi at i faktoren karriere er det både for sykepleierne og lærerne en signifikant nedvurdering av viktigheten av sikker jobb fra studiene starter og til tredje året i studiene. For sykepleierne ser det ut til at overgangen til arbeidslivet igjen fører til at de oppvurderer viktigheten av sikker jobb. Under studietiden blir lærernes vurdering av høy inntekt enda lavere enn det den var i utgangspunktet, men dette oppveies til en viss grad av overgangen til arbeidslivet. I arbeidslivet vurderer både sykepleiere og lærere høy inntekt som viktigere enn de gjorde ved studieslutt. Under overgangen til arbeidslivet blir også avansementmuligheter mindre viktige for sykepleierne, men denne utviklingen finner vi ikke hos lærerne.

I faktoren fleksibilitet ser vi at under overgangen til arbeidslivet nedvurderer sykepleierne viktigheten av muligheter for deltid ganske dramatisk, samtidig som de oppvurderer viktigheten av en fleksibel jobb. Også lærerne nedvurderer viktigheten av deltidsarbeid under overgangen til arbeidslivet. Under studietiden blir lærerne mindre opptatt av å ha mye fritid når de skal vurdere en fremtidig jobb.

Hva påvirker endringene?

For å finne ut hvorvidt kjønn, alder, tidligere erfaring med arbeidsmarkedet, tidligere utdanning og det å bestemme seg tidlig for yrket påvirker endringene jeg presenterte i forrige avsnitt, har jeg foretatt regresjonsanalyse på endringene mellom svarene i fase 1 og 2, og fase 2 og 3. For å finne ut om de uavhengige variablene har forskjellig effekt på endringene hos de to gruppene, har jeg foretatt separate analyser av gruppene. Resultatene er presentert i tabell 6.7 og 6.8. Jeg har markert de signifikante koeffisientene med forskjellig gråtone ettersom hvilken fase endringene foregår i.

Igen er hovedinntrykket i tabell 6.7 og 6.8 at de uavhengige variablene ikke har mye å si for endringene på aggregert nivå, det ser vi både ut fra den lave forklarte variansen, og fordi det er få signifikante koeffisienter. Men noen signifikante utslag er det, og det er også koeffisienter som slår ut signifikant forskjellig for sykepleiere og lærere.

I faktoren karriere er det kjønn og det å tidlig ha valgt utdanning som ser ut til å ha effekt, og da for sykepleiere. Det ser ut til at menn vurderer sikker jobb som viktigere når de har kommet ut i arbeidslivet, men nok en gang må det tas forbehold på grunn av det lave antallet mannlige sykepleiere. Også det å tidlig ha blitt sikker på valg av yrke gjør at man oppvurderer viktigheten av sikker jobb under overgangen til arbeidslivet. Effekten av barn på avansementmuligheter er negativ for sykepleierne og positiv for lærerne, og signifikant forskjellige, men ingen av koeffisientene er signifikante hver for seg.

I faktoren fleksibilitet ser vi at det er signifikant effekt av kjønn hos sykepleierne på endringen av vurderingen av muligheter for deltid, og på fleksibel jobb, ved overgangen til arbeidslivet. Mannlige sykepleiere nedvurderer viktigheten av deltid og fleksibel jobb ved overgangen til arbeidslivet. Hos lærerne ser vi at menn nedvurderer viktigheten av fleksibel jobb etter å ha gått gjennom studiene. Hos lærerne ser vi i tillegg at det å tidlig ha blitt sikker på valg av yrke gjør at man ser på muligheter for deltidsarbeid som viktigere under overgangen til arbeidslivet, og at det å ha barn noe overraskende gjør at man endrer vurderingen av muligheter for deltid i sterk negativ retning under overgangen til arbeidslivet. Denne negative effekten er signifikant forskjellig fra tilsvarende effekt hos sykepleierne, der den er svakt positiv, men ikke signifikant.

Tabell 6.7 Regresjonsanalyse på endringer i gjennomsnitt i jobbverdier for sykepleiere

	Sykepleiere		Konstant	Kjønn	Tidlig sikker	Barn	Justert forklart varians
Karriere	Sikker jobb	Fase 1.1-1.2	-0,228*	0,371	-0,111	-0,124	0,30 %
		Fase 2.2-2.3	-0,038	0,533*	0,414*	0,003	5,80 %
	Høy inntekt	Fase 1.1-1.2	-0,036	0,127	-0,106	0,159	-0,60 %
		Fase 2.2-2.3	0,108	0,256	-0,01	-0,023	-1,10 %
	Avansemuligheter	Fase 1.1-1.2	-0,024	0,033	-0,023	-0,014	-2,10 %
		Fase 2.2-2.3	-0,185	0,21	0,021	-0,227 ¹	-0,10 %
Fleksibilitet	Arbeide selvstendig	Fase 1.1-1.2	0,222*	0,173	-0,231	-0,325	1,20 %
		Fase 2.2-2.3	0,047	-0,116	-0,08	-0,319	0,80 %
	Muligheter for deltid	Fase 2.2-2.3	-0,45*	-0,698* ¹	0,169	0,112 ¹	4,40 %
	Fleksibel jobb	Fase 1.1-1.2	0,036	0,001	-0,029	-0,161	-1,80 %
		Fase 2.2-2.3	0,211	-0,603* ¹	0,246	-0,372	-2,10 %
	Mye fritid	Fase 1.1-1.2	0,05	-0,057	0,118	-0,139	-1,10 %
		Fase 2.2-2.3	-0,002	-0,008	0,05	-0,058	-2,10 %
Andreorientering	Samfunnsnyttig jobb	Fase 1.1-1.2	-0,05	-0,039	0,068	-0,111	-1,50 %
		Fase 2.2-2.3	-0,05	-0,225	-0,023	-0,019	-1,40 %
	Kontakt med andre	Fase 1.1-1.2	-0,208* ¹	-0,126	0,19 ¹	0,05	0,70 %
		Fase 2.2-2.3	-0,061	0,074	-0,232	-0,01	0,80 %
	Hjelpe andre	Fase 1.1-1.2	-0,032	-0,03	-0,052	-0,081	-1,80 %
		Fase 2.2-2.3	-0,065	-0,233	0,037	-0,004	-1,30 %
	Kreativ jobb	Fase 2.2-2.3	-0,22*	-0,119	-0,032	-0,045	-2,00 %
	Interessant jobb	Fase 1.1-1.2	-0,183*	0,065	0,099	0	-1,20 %
		Fase 2.2-2.3	0,189*	0,035	-0,163	-0,167	1,60 %

*=p>0,05. Kun studenter som har besvart begge faser. ¹=signifikant forskjellig fra tilsvarende koeffisient hos lærere.

I den siste faktoren, andreorientering, ser vi at det kun er kjønn som slår ut signifikant, og det er hos lærere på endring i vurdering av samfunnsnyttig jobb fra utdanningsslutt og ut i arbeidslivet. Mannlige lærere vurderer samfunnsnyttig jobb som mindre viktig etter at de har kommet ut i arbeidslivet.

Tabell 6.8 Regresjonsanalyse på endringer i gjennomsnitt i jobbverdier for lærere

	Lærere		Konstant	Kjønn	Tidlig sikker	Barn	Justert forklart varians
Karriere	Sikker jobb	Fase 1.1-1.2	-0,343*	-0,05	0,032	0,063	-1,10 %
		Fase 2.2-2.3	-0,043	0,106	0,225	0,078	-0,10 %
	Høy inntekt	Fase 1.1-1.2	-0,135	-0,075	-0,161	0,016	-0,50 %
		Fase 2.2-2.3	0,075	-0,049	0,168	0,001	-0,80 %
	Avansemuligheter	Fase 1.1-1.2	-0,203*	-0,048	0,147	0,078	-0,20 %
		Fase 2.2-2.3	0,051	-0,182	0,028	0,262 ¹	1,00 %
Fleksibilitet	Arbeide selvstendig	Fase 1.1-1.2	0,01	0,191	-0,135	-0,023	0,60 %
		Fase 2.2-2.3	-0,054	-0,035	0,078	0,125	-1,20 %
	Muligheter for deltid	Fase 2.2-2.3	-0,208	0,062 ¹	0,391*	-0,652* ¹	6,70 %
	Fleksibel jobb	Fase 1.1-1.2	0,232*	-0,333*	-0,264	0,128	2,00 %
		Fase 2.2-2.3	0,092	0,098 ¹	0,252	-0,328	1,90 %
	Mye fritid	Fase 1.1-1.2	-0,192*	-0,167	-0,153	0,02	-0,10 %
		Fase 2.2-2.3	-0,139	0,028	0,246	-0,055	0,10 %
Andreorientering	Samfunnsnyttig jobb	Fase 1.1-1.2	-0,132	-0,02	-0,06	0,163	-0,90 %
		Fase 2.2-2.3	0,222*	-0,384*	0,026	-0,261	2,60 %
	Kontakt med andre	Fase 1.1-1.2	0,006 ¹	-0,094	-0,13 ¹	-0,101	0,20 %
		Fase 2.2-2.3	0,022	-0,001	-0,19	-0,143	0,20 %
	Hjelpe andre	Fase 1.1-1.2	-0,088	0,016	-0,089	-0,013	-1,00 %
		Fase 2.2-2.3	0,049*	-0,386	0,18	-0,251	5,10 %
	Kreativ jobb	Fase 2.2-2.3	-0,129	-0,209	0,051	-0,003	-0,40 %
	Interessant jobb	Fase 1.1-1.2	-0,027	-0,021	-0,013	-0,101	-1,00 %
		Fase 2.2-2.3	0,119	-0,156	-0,103	-0,124	1,40 %

*= $p > 0,05$. Kun studenter som har besvart begge faser. ¹=signifikant forskjellig fra tilsvarende koeffisient hos sykepleiere

Diskusjon

For å prøve å dra ut en slags essens av analysene av endringer i jobbverdiene over, så ser det ut til at kjønn er den eneste variabelen som gir særlig utslag, og da i faktoren ”fleksibilitet”. Her slår kjønn ut sterkt negativt for sykepleierne på endringer i vurderingen av mulighet for deltid og fleksibel jobb fra utdanning til arbeidsliv, og også på fleksibel jobb fra utdanningsstart til utdanningsslutt for lærerne.

For det første ser vi at vurderingen av arbeid som viktig uavhengig av de økonomiske belønningene er tilstede i starten av studietiden, og blir forsterket gjennom studietiden. For sykepleierne ser det ut til at møtet med arbeidslivet gjør at man mister litt troen på dette utsagnet. Inntreden i arbeidslivet gjør de av lærerne som har valgt yrke tidlig i livet sikrere på at de ville vært lærere, selv om de ikke trengte pengene. Den samme effekten av å velge yrke og utdanning tidlig finner vi ikke hos sykepleierne.

Det å gå gjennom studiene gjør at studenter i begge grupper ser mer positivt på den økonomiske og arbeidsmessige fremtiden. Samtidig blir både sykepleier- og lærerstudenter svekket i troen på at de vil trives i yrket om ti år, og lærerne ser i tillegg i større grad for seg at de vil bruke utdanningen i andre yrker. Dette er resultater som både er interessante for denne oppgaven, og som er verdt å ta med seg videre i en større diskusjon om hvordan man skal organisere og kvalifisere sykepleiere og lærere i fremtiden.

Det er ikke forskjeller mellom kjønnene i endringene på forventningene til fremtiden. Dette kunne man kanskje forvente, all den tid tidligere forskning viser at karrieremulighetene er større for menn i sykepleien enn for kvinner. Dersom dette var noe mennene ble mer klar over i studietiden, skulle man forvente at de ble mer karriereorientert ettersom tiden gikk. Det gjør de altså ikke.

Vi står da igjen med det å ha barn som eneste uavhengige variabel som påvirker endring, og dette finner vi bare hos sykepleierne. Endringen vil si at de av sykepleierne som har barn blir signifikant styrket i troen på at de er slitne og arbeider for mye. Dette kan kanskje tolkes som et uttrykk for at sykepleieryrket ikke gir inntrykk av å være særlig barnevennlig, og at dette er noe sykepleierne blir klar over gjennom studietiden? Fleksibiliteten som ligger i mangfoldet av arbeidstidsordninger i sykepleien kan forstås fra (minst) to sider. På den ene siden kan den sees på som en mulighet for den enkelte arbeidstager til å styre og planlegge sin egen hverdag. På den annen side kan fleksibilitet i form av skiftarbeid og andre løsninger gjøre det svært vanskelig for yrkesutøvere med barn å få kabalen til å gå opp, og i mange tilfeller kun være en fleksibilitet fra arbeidsgiver sin side for å få administrasjonskabalen til å gå opp med færrest mulig ansatte og dermed lavest mulig kostnader.

For arbeidstakerne kan man kanskje trekke en analogi til å spille tvungen i yatzy; man står fritt til å velge hvor mange terninger man skal kaste i hver omgang, men de skal uansett passe inn i et fastlagt skjema. Overført til arbeidstidsordningene vil det si at man står fritt til å påta seg ekstravakter, samle opp timer i timebanker eller liknende, men dersom man har barn er man i

mange tilfeller overlatt til andre institusjoners (manglende) fleksibilitet, som for eksempel barnehage, skoler, skolefritidsordninger og annet. Her ligger det utfordringer for sykepleieryrket, og også for alle andre skiftbaserte yrker, spesielt der kvinner er i tallmessig overtall.

Når det gjelder tidspunktet der endringer inntreffer, ser vi at totalt syv av ti signifikante endringer i gjennomsnittsverdiene for jobbverdiene for sykepleierne finner sted under overgangen til arbeidslivet, mens forholdet er motsatt hos lærerne. Dette er helt motsatt av de forventningene jeg hadde ut fra tidligere forskning omkring spørsmålet, og ut fra teoretiske, og praktiske, betraktninger om når man kan forvente en endring. Hva kan dette skyldes? En mulig tanke, som jeg har lite empirisk belegg for, er at det foregår mer, og en mer effektiv, reproduksjon av yrkeskultur på allmennlærerutdanninger enn ved sykepleierutdanninger. Nøyaktig hvordan denne skulle foregå er vanskelig å si spesifikt, men kanskje det kan ligge forklaringer og elementer i måten man tar i mot ferske studenter på de to utdanningene, eller i måten praksisundervisningen er organisert på? En slik kulturell reproduksjon kan sees på fra minst to sider. På den ene siden kan det være en effektiv og verdifull innføring i yrkets irrganger, som sikrer at vi får kompetente og dyktige profesjonelle utøvere i velferdsstaten. På den andre siden kan det også reprodusere uheldige sider ved yrkeskulturer og den profesjonelle identiteten, og virke konserverende mot endringer man forsøker å gjennomføre og svakheter man forsøker å rette opp. Å få klare svar på disse spørsmålene vil være viktige fokus for fremtidig forskning, men ligger dessverre utenfor rekkevidden av denne oppgaven å svare på.

Mer spesifikt på funnene ser vi i faktoren karriere, at både for sykepleierne og lærerne har vi en signifikant nedvurdering av viktigheten av sikker jobb fra studiene starter og til tredje året i studiene. For sykepleierne ser det ut til at overgangen til arbeidslivet igjen fører til at de oppvurderer viktigheten av sikker jobb. Under studietiden blir lærernes vurdering av høy inntekt enda lavere enn det den var i utgangspunktet, men dette oppveies til en viss grad av overgangen til arbeidslivet. I arbeidslivet vurderer både sykepleiere og lærere høy inntekt som viktigere enn de gjorde ved studieslutt. Under overgangen til arbeidslivet blir også avansmuligheter mindre viktige for sykepleierne, men denne utviklingen finner vi ikke hos lærerne.

I faktoren fleksibilitet gjør overgangen til arbeidslivet at sykepleierne nedvurderer viktigheten av muligheter for deltid ganske dramatisk, samtidig som de oppvurderer viktigheten av en fleksibel jobb. Også lærerne nedvurderer viktigheten av deltidsarbeid under overgangen til arbeidslivet. Under studietiden blir lærerne mindre opptatt av å ha mye fritid når de skal vurdere en fremtidig jobb.

I teorikapittelet antok vi at det ut fra motsetningene mellom Freidson (2000) og Daeffler (1971) enten skulle komme en økning i altruistisk orientering, og at den profesjonelle sykepleierrollen med vekt på andreorientering og omsorg skulle bli styrket i individet, dersom Freidson sine antagelser var rett. Empirien gir ikke noen særlig støtte for noen av antagelsene. Freidson får ikke noen særlig støtte, ettersom 8 av 9 endringer som inngår i faktoren andreorientering i tabell 6.5 ser ut til å bli mindre viktige gjennom studiene og ut i arbeidslivet (fire er signifikante.) Daeffler får ingen støtte i at studiene lærer opp studentene til en idealistisk og personorientert holdning, som blir skrellet av dem i møtet med arbeidslivet. Dersom det skal være noe mønster så er det slik at både gjennom utdanningen og arbeidslivet blir sykepleierstudentene mindre rettet mot de andreorienterte verdiene, og mer opptatt av fleksibilitet. Dette gjelder også for lærerne, ser vi av tabell 6.5.

Karoliussen og Smebye (1981) hevdet som tidligere nevnt at sykepleierne har gradvis trukket seg tilbake fra det daglige omsorgsarbeidet, og overlatt det til hjelpepleierne, og har selv gått over til mer administrativt arbeid. En mulig forklaring på nedgangen i faktoren andreorientering kan ligge her: studentene har valgt yrke på bakgrunn av et ønske om å få et yrke der man kan hjelpe andre og vise omsorg, men møtet med praksisen, både i studiene og i arbeidslivet, får de til å innse at dette ikke er så sentralt i det daglige arbeidet som de ønsket. I tråd med en teori om tilpasning av preferanser, slik for eksempel DeVaus og McAllister (1991) legger den frem, nedvurderer studentene viktigheten av dette området, og oppvurderer det de kan få oppfylt: fleksibilitet.

Verdier som prediktorer for belønninger – og omvendt

I kapittel tre ble det presentert teorier som gikk på stabilitet og endring i folks preferanser og verdier, og mer spesifikke antagelser om hva slags endringer man skulle kunne forvente seg hva sykepleiere og lærere angår. I dette avsnittet er formålet å undersøke hvorvidt studentenes preferanser i studietiden har en effekt på de belønningene de opplever å få i arbeidslivet, eller om det er slik at preferansene man oppgir når man er i arbeidslivet endrer seg med de belønningene man opplever å få. Dersom det er slik at folks verdier er det som bestemmer valgene deres, altså slik man forventer ut fra en antagelse om enten biologisk betingete preferanser eller primærsosialisering, skulle man også forvente at de belønningene man får i arbeidslivet er i et visst samsvar med preferansene. Men dersom det er slik at man endrer preferansene i samsvar med de verdiene man får oppfylt, kan man forvente at de verdiene man har i arbeidslivet er sterkt påvirket av de belønningene man opplever at man får.

Arbeidsmarkedet for sykepleiere har de siste 5-10 årene vært utsatt for veldige endringer. Fra å være sikret jobb etter endt utdannelse, er det i dag et svært vanskelig arbeidsmarked for sykepleierne. De tilgjengelige jobbene er stort sett deltid, arbeidstidene er svært skiftende og mulighetene for fleksibilitet kan på den ene side sees på som ganske store, mens de på den annen side kan sees på som en påtvunget fleksibilitet. Dersom man skal ha noen antagelser om hvilke variabler som skal kunne bli påvirket ved overgangen til arbeidslivet, så vil det sannsynligvis være sikker jobb, tatt i betraktning usikkerheten som finnes i arbeidsmarkedet. Som nevnt tidligere er det også flere som fremhever at det praktiske og administrative er det arbeidet som har størst plass, eller tar mest plass, i arbeidslivet for sykepleiere. Dermed skulle man forvente at de nyutdannede studentene ikke får samme mulighet til å utvise omsorgsfunksjonene i yrket og at en eller annen endring dermed kan inntreffe i variabelen andreorientering. Å anta hvordan endringen eventuelt foregår er vanskelig å si før analysene er utført (i og med at det er dette analysene skal undersøke.)

For lærerne har mye av den tidligere forskningen pekt på at overgangen til arbeidslivet tar form av et ”praksissjokk” (f.eks Ryan 1970 og Jordell 1982.) Dataene som har blitt presentert i denne oppgaven, spesielt analysene av jobbverdier, støtter ikke denne antagelsen. Tvert i mot kan det se ut som om praksissjokket er mer reelt hos sykepleierne, mens det er et ”studiesjokk” for lærerne. Ut fra dette skulle man kanskje forvente at lærerne har ”nådd frem” til en verdimessig stabilitet ved utgangen av studiene, og at de verdiene som ble trukket frem som viktige ved studieslutt skulle kunne være viktige indikatorer på hva slags belønninger de faktisk opplever i arbeidslivet? Det vil i tilfelle bety at vi skal forvente signifikante effekter av verdiene lærerne har ved slutten av studiet, på de belønningene de opplever i arbeidslivet. Som vi husker fra tabell 5.7 var det variablene som var en del av faktoren ”andreorientering” som lærerne satt høyest, med et samlet gjennomsnitt på 4,4. Deretter kom ”karriere” med et samlet gjennomsnitt på 3,66 og til sist kom ”fleksibilitet” med et gjennomsnitt på 3,52 for hele faktoren under ett.

Opplevde belønninger

For å få litt grep på de belønningene sykepleiere og lærere oppgir å ha tilgang til i arbeidslivet, har jeg først, i tabell 6.9, foretatt en sammenligning av gjennomsnittene for de to gruppene. Som vi ser er det mange signifikante forskjeller. I faktoren karriere vurderer sykepleierne i større grad at de opplever sikker jobb og avansemuligheter, mens sykepleierne i større grad opplever at de har høy inntekt. Alle forskjellene er signifikante. I faktoren fleksibilitet ser vi at sykepleiere opplever større muligheter for deltidsarbeid, mens lærerne opplever at de i større grad enn sykepleierne har mye fritid. I faktoren andreorientering ser vi at lærerne i større grad føler at de gjør en

samfunnsnyttig jobb, har kontakt med andre, en kreativ jobb og også en interessant jobb. Det vil si at lærerne opplever å ha større mulighet til å få oppfylt sine ønsker på fire av fem variabler som inngår i faktoren andreorientering.

At gjennomsnittet av sykepleiernes vurdering av sikker jobb er såpass høyt som over fire, på en skala fra én til fem, er ganske oppsiktsvekkende. Som det ble diskutert i forrige kapittel er mye av fokuset i den offentlige debatten rettet mot sykepleiernes manglende muligheter til fast arbeid, og en kamp mot ”tvungen deltid”, og det er i stor grad sykepleiernes egen organisasjon, NSF, som står på barrikadene i denne kampen. I og med dette fokuset er det overraskende at den opplevde muligheten til sikker jobb er såpass høy for sykepleierne. Tabell 6.9 viser også at sykepleierne i større grad enn lærerne opplever at de har mulighet for deltidsarbeid. Sammenhengen mellom mulighet for deltidsarbeid og sikker jobb kan være slik at sykepleierne opplever at mulighetene for deltidsarbeid er gode, og at de vurderer dette som en sikker jobb. Det er altså ikke sikkert at de legger ”fast jobb” inn i ”sikker jobb”. Dermed er det mulig å kombinere både deltidsarbeid og opplevelsen av sikker jobb.

Tabell 6.9. Opplevde belønninger i arbeidslivet.

		Utdanningsgrupper	Gjennomsnitt
Karriere	Sikker jobb*	Sykepleier	4,21
		Allmennlærer	3,10
	Høy inntekt*	Sykepleier	2,30
		Allmennlærer	2,56
	Avansemuligheter*	Sykepleier	3,14
		Allmennlærer	2,40
Fleksibilitet	Arbeide selvstendig	Sykepleier	4,04
		Allmennlærer	3,99
	Muligheter for deltid*	Sykepleier	3,70
		Allmennlærer	2,92
	Fleksibel jobb	Sykepleier	2,94
		Allmennlærer	3,03
	Mye fritid*	Sykepleier	2,65
		Allmennlærer	2,86
Andreorientering	Samfunnsnyttig jobb*	Sykepleier	4,68
		Allmennlærer	4,78
	Kontakt med andre*	Sykepleier	4,60
		Allmennlærer	4,76
	Hjelpe andre	Sykepleier	4,56
		Allmennlærer	4,46
	Kreativ jobb*	Sykepleier	3,62
		Allmennlærer	4,35
	Interessant jobb*	Sykepleier	3,97
		Allmennlærer	4,21

Gjennomsnitt av studenter i panel 2, fase 3. *=signifikant forskjell mellom sykepleieres og læreres gjennomsnittsverdi (95 % signifikansnivå.) N varierer fra 159 – 162 for begge grupper.

At lærerne scorer jevnt over høyere på variablene i andreorientering, er også svært interessant. Man skulle kanskje tenke seg at omsorgsdelen av sykepleierrollen var såpass fastlagt at den på et vis inngikk i yrkesutøvelsen uavhengig av hva slags arbeid man faktisk utøver. Dermed kan man kanskje tenke seg at sykepleierne scoret jevnt høyt i denne faktoren. Men man kan også se på lærernes høye opplevelse av mulighet for andreorientering som et uttrykk for at de faktisk har gode muligheter til direkte kontakt med elevene på en måte som sykepleierne ikke nødvendigvis har. Som Jordell (1982) uttrykte det), med henvisning til Lortie (1975/2002), er tilværelsen som lærer preget av nærkontakt med elevene, med små muligheter til å slippe unna dersom man skulle ønske

det. Lærerjobben består i nærkontakt med andre, og de aller fleste lærere tilbringer størstedelen av arbeidsdagen i kontakt med elevene. Sykepleierne kan derimot fint være i administrative funksjoner der de ikke har jevn kontakt med pasienter. Det er jo også i denne muligheten til å kjapt klatre videre i stillingshierarkiet vi også finner noe av argumentasjonen for at karrieremulighetene er bedre i sykepleien enn i læreryrket. Som vi ser i tabell 6.9 stemmer dette også overens med gruppens egen oppfatning (sykepleierne oppgir en god del høyere avansementmuligheter enn lærere.)

Verdier og belønninger

I tabell 6.10 har jeg sett nærmere på hvordan de jobbverdiene man oppgir i siste året av studiet påvirker de belønningene man opplever å ha tilgang til i arbeidslivet.

Tabell 6.10 Regresjonsanalyse av opplevde belønninger i arbeidslivet og verdier oppgitt i studietiden.

		Sykepleiere			Lærere		
	Opplevd belønning fase 2.3	Konstant	verdi fase 2.2	Justert forklart varians	Konstant	verdi fase 2.2	Justert forklart varians
Karriere	Sikkerhet mot arbeidsløshet	4,75* ¹	-0,13	0,88 %	3,42* ¹	-0,09	-0,29 %
	Høy inntekt	2,10*	0,05	-0,50 %	2,73*	-0,05	-0,38 %
	Avansemuligheter	2,83*	0,07	-0,35 %	2,55*	-0,05	0,00 %
Fleksibilitet	Selvstendig arbeid	2,92*	0,28*	4,64 %	3,39*	0,16	1,13 %
	Mulighet for deltidsarbeid	3,03*	0,17	0,01 %	2,28*	0,20*	0,02 %
	Fleksibel jobb	3,25*	-0,08	-0,44 %	3,01*	0,01	-0,63 %
	Mye fritid	2,44*	0,05	-0,47 %	2,53*	0,09	0,00 %
Andreorientering	Samfunnsnyttig jobb	4,10*	0,14*	0,03 %	4,29*	0,12	1,77 %
	Kontakt med andre mennesker	4,02*	0,13	0,39 %	4,70*	0,01	-0,01 %
	Hjelpe andre	3,93*	0,15	1,63 %	3,93*	0,12	0,13 %
	En kreativ og skapende jobb	2,41* ¹	0,30*	0,05 %	3,87* ¹	0,11	0,00 %
	Interessante arbeidsoppgaver	2,70* ¹	0,27* ¹	2,10 %	4,85* ¹	-0,13	-0,03 %

*=p>0,05. ¹=signifikant forskjellig fra tilsvarende koeffisient hos sykepleiere/lærere.

Det kan trekkes frem to hovedfunn av denne tabellen. For det første at det som finnes av effekter er at sykepleiere som legger fokus på andreorientering også ser ut til å få oppfylt denne preferansen i arbeidslivet. For det andre at det utover dette ikke ser ut til å være noen systematiske effekter. Tabellen viser for sykepleierne at verdsettingen av selvstendig arbeid, samfunnsnyttig jobb, en kreativ og skapende jobb og interessante arbeidsoppgaver alle har en signifikant positiv effekt på de tilsvarende opplevde belønningene. Hos lærerne er det bare verdsettingen av mulighet for deltidsarbeid som har en tilsvarende effekt. Antagelsen om at verdiene ved studieslutt skal være bedre prediktorer for lærernes opplevde belønninger enn for sykepleiernes, får liten støtte.

Belønninger og verdier

I tabell 6.11 undersøkes hvorvidt det er slik at man tilpasser sine verdier til de belønningene man opplever at man har i arbeidslivet, i tråd med mange av teoriene som er drøftet tidligere i oppgaven. For sykepleierne ser vi at belønningene de opplever i arbeidslivet har signifikante effekter på vurderingen av viktigheten av avansemuligheter, muligheter for deltidsarbeid, fleksibel jobb, samfunnsnyttig jobb og en kreativ og skapende jobb. Hos lærerne ser vi at opplevelsen av mye fritid, selvstendig arbeid og kontakt med andre mennesker også har en positiv effekt på vurderingen av de tilsvarende verdiene når de skal søke jobb. Det vil si at for lærerne så har opplevd belønning en signifikant effekt på alle verdiene som inngår i faktoren fleksibilitet. Opplevde belønninger slår også ut på tre av fem variabler som inngår i faktoren andreorientering hos lærerne.

Som det er naturlig å forvente slår vektleggingen studentene oppga ved studieslutt ut signifikant på alle vurderingene i arbeidslivet, med unntak av fleksibel jobb hos sykepleierne. Den forklarte variansen blir høy på en del av regresjonene på grunn av denne sammenhengen mellom tidligere oppgitt vurdering og nåværende vurdering.

Tilsynelatende kan det se ut til at lærerne i større grad tilpasser sine preferanser til de mulighetene de opplever å ha, enn det sykepleierne gjør.

Tabell 6.11 Regresjonsanalyse av verdier i arbeidslivet.

Sykepleiere	Jobbverdi	Konstant	Opplevd belønning	Verdi fase 2.2	Justert forklart varians
Karriere	Sikkerhet mot arbeidsløshet	4,08*	-0,09	0,15*	4,20 %
	Høy inntekt	2,46*	-0,02	0,40*	18,60 %
	Avansemuligheter	1,53*	0,13*	0,47*	18,50 %
Fleksibilitet	Selvstendig arbeid	1,69*	0,09	0,46*	18,80 %
	Mulighet for deltidsarbeid	1,16*	0,33*	0,27*	22,50 %
	Fleksibel jobb	3,06* ¹	0,12*	0,15	4,50 %
	Mye fritid	1,97*	0,07	0,42*	16,50 %
Andreorientering	Samfunnsnyttig jobb	0,59 ¹	0,31*	0,47* ¹	26,50 %
	Kontakt med andre mennesker	2,51*	0,03	0,37*	11,40 %
	Hjelpe andre	1,50*	0,15	0,46*	17,30 %
	En kreativ og skapende jobb	0,45 ¹	0,22*	0,61* ¹	32,60 %
	Interessante arbeidsoppgaver	3,63*	0,02	0,21*	4,50 %
Lærere	Jobbverdi	Konstant	Opplevd belønning	Verdi fase 2.2	Justert forklart varians
Karriere	Sikkerhet mot arbeidsløshet	3,23*	0,02	0,23*	4,50 %
	Høy inntekt	2,21*	0,02	0,36*	18,80 %
	Avansemuligheter	1,35*	0,26*	0,42*	23,20 %
Fleksibilitet	Selvstendig arbeid	1,36*	0,19*	0,42*	19,30 %
	Mulighet for deltidsarbeid	1,27*	0,20*	0,36*	21,00 %
	Fleksibel jobb	1,88* ¹	0,21*	0,30*	14,00 %
	Mye fritid	1,66*	0,15*	0,40*	20,50 %
Andreorientering	Samfunnsnyttig jobb	2,58* ¹	0,21*	0,16* ¹	4,80 %
	Kontakt med andre mennesker	2,37*	0,21*	0,24*	9,80 %
	Hjelpe andre	1,71*	0,14	0,43*	11,90 %
	En kreativ og skapende jobb	1,82* ¹	0,23*	0,31* ¹	17,50 %
	Interessante arbeidsoppgaver	2,86*	0,08	0,33*	10,50 %

Kun studenter som har svart i begge faser. *= $p > 0,05$. ¹=signifikant forskjellig fra tilsvarende koeffisient hos sykepleiere/lærere

Diskusjon

Dette siste avsnittet har undersøkt i hvilken grad de verdiene man oppgir i siste året i studiene er en god indikator på de belønningene man opplever å kunne få oppfylt i arbeidslivet, og hvorvidt det er slik at man endrer preferanser etter de belønninger man opplever i arbeidslivet.

I modellen som skal undersøke hvorvidt folks preferanser er bestemmende for deres opplevde belønninger, er det to hovedfunn. For det første at det som finnes av effekter er at sykepleiere som

legger fokus på andreorientering også ser ut til å få oppfylt denne preferansen i arbeidslivet. For det andre at det utover dette ikke ser ut til å være noen systematiske effekter.

Dersom antagelsen om at folks preferanser påvirker deres valg av arbeid og valg av type arbeid skulle vært riktig, slik Hakim (2000) hevder, skulle vi forventet en sterkere effekt av alle jobbverdiene i studiene på de opplevde belønningene i arbeidslivet. Hakim kan ikke sies å få særlig støtte i undersøkelsene i denne oppgaven. Samtidig må det tas forbehold om at disse studentene er ganske ferske i arbeidslivet, og kanskje ikke har fått mulighet til å posisjonere seg ut fra sine preferanser. Dersom man hadde spurt studentene om belønningene de opplever å få i arbeidslivet på et senere tidspunkt enn etter tre år i arbeidslivet (og to år for lærerne), og kontrollert for de tilsvarende verdiene de hadde oppgitt å ha siste året i studiene, kunne bildet kanskje vært annerledes.

Selv om vi ikke fester lit til Hakim sin teori står det fortsatt igjen å forklare at det ser ut til å være en ganske systematisk effekt av verdier på opplevd mulighet til å utvise andreorientering for sykepleierne. Som vi tidligere har sett har det å velge yrke tidlig sammenfalt ganske godt med ganske tradisjonelle bilder av yrkesrollene, spesielt når det gjelder de mer typiske kjønnsrollemønstrene. Kan det være slik at de som både har oppgitt høye verdier på andreorientering og oppgitt at de føler de opplever tilsvarende belønninger også er de som har valgt yrke tidlig? Analyser der man kontrollerer for tidlig valg av utdanning i tillegg til tidligere oppgitte jobbverdier viser at dette heller ikke er riktig.

Vi sitter altså igjen med at antagelsen om at jobbverdier har mye å si for opplevelsen av belønninger i arbeidslivet ikke kan sies å få særlig støtte for våre to grupper, og dermed heller ikke antagelsen om at preferanser er særlig styrende på valg av arbeid. En alternativ tolkning, som fokuserer på strukturelle sider ved arbeidslivet, er at arbeidslivet i liten grad gir mulighet til å oppfylle individenes preferanser, og at verdiene dermed ikke har særlig å si for opplevelsen av arbeidslivets forskjellige sider. Dette kan også være med på å forklare at effekten av verdiene på sykepleiernes opplevde mulighet til andreorientering er det eneste som slår ut systematisk i analysen. Det kan kanskje være slik at muligheten til å kunne vise empati og andreorientering ligger såpass grunnfestet i sykepleieryrket at uansett hvordan man opplever arbeidssituasjon og det daglige arbeidspresset, så vil man oppgi at man opplever å kunne hjelpe andre og vise omsorg. Selv om yrkesrollene sykepleierne opplever er mangfoldige, slik det ble diskutert i kapittel tre, og selv om det kanskje har skjedd en dreining bort fra omsorgsarbeid og mot mer administrativt arbeid, ligger omsorgselementet kanskje som et fundament i sykepleierrollen. Dermed vil det

nesten uansett arbeidsforhold og reelle muligheter for å vise omsorg kanskje være slik at man opplever at man har gode muligheter til dette, i og med at det er sykepleiefagets kjerne. Dermed er det forståelig at det er kun denne faktoren som har systematisk utslag, og også hvorfor den bare slår ut systematisk for sykepleierne.

Analysene av opplevde belønninger sin effekt på jobbverdier gir det oppsiktsvekkende resultatet at lærerne øyensynlig justerer sine preferanser etter opplevde belønninger, i større grad enn det sykepleierne gjør. Dersom de opplever at de har anledning til å få oppfylt et ønske i arbeidslivet, fremstår dette ønsket som viktigere for dem. Å finne en god forklaring på hvorfor det er slik for lærere, men ikke for sykepleiere, er vanskelig. I stedet for å fokusere på mønsteret som tilsynelatende finnes hos lærerne, men ikke hos sykepleierne, virker det mer plausibelt å anta at det er tilfeldigheter som gjør at mønsteret trer frem. Men det betyr ikke at tallene viser sammenhenger som bare skyldes tilfeldigheter. I stedet vil jeg trekke frem at det både hos sykepleiere og lærere skjer en tilpasning av preferanser til de verdiene man opplever å kunne realisere i arbeidslivet. Mønsteret er tilfeldig, men det at tallene viser en tilpasning av preferanser til belønninger er ikke tilfeldig.

De to siste analysene, tabell 6.10 og 6.11, har vist at det ikke ser ut til å være slik at individer får oppfylt de verdiene de vektlegger ved slutten av studiene, når de kommer ut i arbeidslivet. Men vi finner en viss støtte for at en justering av preferanser etter de belønninger man opplever å få oppfylt, finner sted både for sykepleiere og lærere.

7. Avslutning

Denne oppgaven har hatt to ambisjoner. For det første å gi en sammenligning av sykepleiere og læreres verdier og motivasjon for arbeidslivet i sine respektive profesjoner. For det andre å se nærmere på hvordan sosialisering inn i yrkets verdier og holdninger for de to utdanningene kan foregå. Sammenligningen har blitt utført med utgangspunkt i en longitudinell, kvantitativ undersøkelse av studenter og nyutdannede sine svar på en rekke forskjellige spørsmål som omhandler deres verdier, holdninger og motivasjon for arbeid (StudData), og har gitt flere overraskende funn, som også peker ut en del veier for fremtidig forskning.

Begrunnelsen for sammenligningen av disse to gruppene ligger i deres status som viktige yrkesgrupper i dagens norske velferdsstat, og i deres kamp for profesjonell status, som gir interessante likheter og forskjeller mellom de to gruppene. Analysen har vært løselig knyttet til en forståelse av profesjonell identitet, og en modell for å fokusere på elementer innen dannelsen av denne (figur 1.1 og diskusjonen rundt denne i kapittel en.) Oppgaven har forsøkt, mer eller mindre eksplisitt, å skissere opp hvordan de forskjellige nivåene i modellen virker sammen og hver for seg, og kan virke forandrende eller stabiliserende på individets motivasjon, holdninger og verdier. Sykepleier- og lærerprofesjonenes historiske bakgrunn i Norge ble trukket opp i kapittel to, og var med på å legge et bakteppe for teorien og analysene som ble presentert i de påfølgende kapitlene. Det ble hevdet at sykepleierne kanskje står tydeligere frem som en profesjon i dag enn det lærerne gjør, og at dette har sin bakgrunn i en utvikling som har gått motsatt vei for de to gruppene; lærerne har fått sin posisjon relativt svekket i samfunnet, mens sykepleierne sin kamp for å sikre seg status vurderes som mer vellykket.

Et av de overgripende spørsmålene som ble trukket frem i innledningskapittelet, var om det kunne se ut til å være en seleksjon av studenter/yrkesutøvere inn i utdanningene, eller om det var slik at studentene var en relativt vilkårlig gruppe, som ble sosialisert inn i en profesjonell identitet gjennom studiene eller ved inntreden i arbeidslivet. Analysene i oppgaven har vist at det foregår en viss seleksjon av utøvere til utdanningen (som har et relativt klart fokus på andreorientering), og at det samtidig foregår en sosialisering av individene, i form av en endring i deres motivasjon. Slik sett passer resultatene godt med tidligere undersøkelser av holdninger og verdier har funnet, for eksempel Jacobsen (2001) sin undersøkelse av politisk orientering hos høyskolestudenter, og Abrahamsen (2004) sine undersøkelser av livsstilspreferanser blant høyskoleutdannede.

Også spørsmålet om hvor sosialisering kan foregå, og hvilken innflytelse strukturelle forhold (som studienes organisering av praksisperioder i utdanningen) kan ha, har blitt drøftet. Det ble presentert teorier som fokuserte på sosialisering i tidlige livsfaser (primærsosialisering) og sosialisering som foregikk på senere tidspunkt (studiesosialisering og yrkessosialisering). Dersom primærsosialisering skal være den endelige forklaringen på dannelsen av motivasjon og preferanser som kan inngå som en del av den profesjonelle identiteten, skulle man forvente at det var en stabilitet i disse preferansene gjennom utdanningen og ut i arbeidslivet. Det stemmer kun delvis overens med funnene som blir presentert i kapittel seks. Men vi får heller ikke noe entydig svar på om sosialiseringen foregår sterkest i studietiden eller når man kommer ut i arbeidslivet. Stikk i strid med de antagelser vi lagde ut fra tidligere forskning, ser det ut til at det foregår mer endring i sykepleieres verdier i studietiden enn i arbeidslivet, mens forholdet er motsatt for lærerne.

Det kan finnes flere forskjellige forklaringer på dette. Et naturlig moment å trekke inn er som sagt strukturelle forhold som studienes organisering, spesielt praksiselementet i studiene. Begge utdanningene legger vekt på praksis i arbeidslivet som en viktig del av kvalifiseringen av yrkesutøverne, men oppbyggingen av praksisen er svært forskjellig, slik vi så i kapittel tre. Til tross for at omfanget av praksis på sykepleierutdanningen er større enn ved allmennlærerutdanningene, kan det være forskjeller i oppbygningen som gjør at man får motsatt utslag enn forventet. Det kan også være elementer i studiekulturen som virker konserverende eller sosialisierende på måter jeg ikke får tak i gjennom den type analyser og de spørsmål som jeg benytter. Å spisse fremtidige undersøkelser inn mot dette vil være svært interessant.

Å sosialiseres inn i en profesjonell identitet gjennom utdanning eller arbeidsliv kan på den ene siden sees på som nødvendig for å sikre ”gode” utøvere. Samtidig kan det også være slik at den profesjonelle identiteten individet sosialiseres inn i på ingen måte er den som sikrer et godt tilbud. Det at det finnes en gruppe utøvere som velger utdanningen som sterkt vektlegger muligheten for andreorientering som viktig ved arbeidet de skal utføre, er et viktig grunnlag for å sikre kvalitet på utdanningen. Samtidig er det et tankekors for utdanningene at det ser ut til å være en systematisk nedgang i denne orienteringen gjennom studiene og ut i arbeidslivet, spesielt for sykepleiere.

Det har også blitt undersøkt om det er slik at forskjellige grupper (kvinner og menn, med eller uten barn, med eller uten relevant arbeidserfaring) har forskjellig orientering. Hovedfunnet her kan sies å være at andreorientering ser ut til å stå sterkt hos både sykepleiere og lærere, noe som passer godt med tradisjonelle omsorgsbilder, spesielt for sykepleierne. I tillegg er det tendenser til at dette er kjønnsdelt: mannlige yrkesutøvere er mindre opptatt av omsorgsaspektene enn kvinnelige.

De som tidlig har bestemt seg for hvilken utdanning de skal ta, er også de som tydeligst fokuserer på mulighetene yrket gir for andreorientering. Dette er profesjonsutøvere som jeg velger å se på som "kallet" til yrket, om enn ikke i den religiøse forstanden som Weber la til grunn for betegnelsen.

De kjønnsmessige forskjellene i orientering, og betydningen av det å velge yrket tidlig, er interessante aspekter både for utdanningen og yrkeslivet, spesielt med tanke på de anstrengelser man legger i å rekruttere "riktige" yrkesutøvere, og forsøkene man gjør på å forme de fremtidige yrkesutøverne til å bli best mulig som utdannede. Dersom man skal sikre en god rekruttering til sykepleier- og læreryrket, som jo er blant de viktigste yrkene i velferdstilbudet i Norge, er denne kunnskapen viktig. Skal man for eksempel forsøke å øke rekrutteringen av motiverte gutter og menn til yrkene, et spørsmål som stadig er fremme i media, er kunnskapen om deres motivasjon essensiell. Dette har relevans utover forskningen og bør ha interesse for høyskoler og andre som har en mening om hva som skal gjøres for å sikre god rekruttering og god kvalitet på lærerutdanningen, slik det har vært fokusert på i den politiske debatten den siste tiden.

Diskusjonen av hvor sosialisering foregår og mulige forklaringer på dette, knytter an til viktige debatter omkring profesjonsfagenes egenart. Yrkene og utdanningene er på den ene siden knyttet til en mer eller mindre forskningsbasert og teoretisk kunnskap, samtidig som hovedformålet med utdanningen er å trene opp praktikere som skal kunne utøve faget tilfredsstillende. Dette har gjort at de fleste utdanningene har knyttet bånd til praksisfeltet, i form av kortere eller lengre praksisopphold som en del av utdanningen. Et av spørsmålene som diskuteres, satt på dagsorden av de pågående NOKUT - evalueringer og revideringer av sykepleier- og lærerutdanningene, er hvilket ansvar utdanninger har for å sikre seg at utøverne er i stand til å utføre de oppgavene de blir satt til, og hvilket ansvar har de nyutdannede sine arbeidsplasser. I forbindelse med dette løfter man blikket fra todelingen mellom utdanning og arbeidsliv og fokuserer på spørsmål omkring hvordan man sikrer en god *profesjonskvalifisering* av utøverne (se for eksempel Terum og Vågan 2005).

Når analyser viser at det er forskjeller i hvordan leddene i "kvalifiseringskjeden" påvirker de forskjellige gruppene, slik denne oppgaven viser, peker dette mot interessante tema for videre forskning. Hvordan påvirker praksiselementet i utdanningen dannelsen av den profesjonelle identiteten, og hvordan arter dette seg for forskjellige grupper? Hva slags holdninger og verdier finnes det på de forskjellige utdanningene; både blant studentene, blant undervisningspersonalet, og hvordan fungerer samspillet mellom disse og praksisveilederne? Dersom man tar utgangspunkt i figur 1.1: hva slags oppfatninger, egenskaper, verdier og holdninger, etikk og

ferdigheter/kunnskaper kreves for å utøve de forskjellige yrkene tilfredsstillende? Og hvordan fungerer profesjonskvalifiseringen med tanke på dette? Dette er spørsmål og utfordringer fremtidig forskning må ta tak i, som har direkte relevans for utdanningene og arbeidslivet, og dermed også viktige velferdstjenester i samfunnet.

Tre utfordringer for fremtidig forskning

Et problem med den typen analyser som utføres i denne oppgaven, og som knytter an til diskusjonene rundt lav forklart varians tidligere, er at det sannsynligvis er mange flere faktorer som spiller inn på de verdiene jeg ser nærmere på i denne oppgaven enn det jeg, eller noen, kan kontrollere for. Dermed vil de svarte boksene bli mange og store. Man har ikke variabler til å kontrollere for alt man ønsker å kontrollere for (dette er vel like mye en erfaring innen kvantitativ forskning som en erfaring jeg har fra denne oppgaven), og interessante aspekter må ofte bakes inn i større kategorier. Man kan for eksempel ikke kontrollere for praksiselementet i utdanningen helt uten videre, det må derimot ligge innbakt som en del av forskjellene mellom sykepleier- og lærerutdanningen. Variabelen som skiller gruppene blir ganske så innholdsrik, og det å forsøke å forklare årsaker til forskjeller og likheter blir fort å skissere opp en del mulige mekanismer som sannsynligvis ikke er eneste mulige fortolkning. Man kan fort lage flere svarte bokser enn man klarer å åpne, og her trengs mer og systematisk forskning.

Et spørsmål som knytter an til dette, er om variablene som er benyttet måler områder der man kan forvente endringer. Som nevnt i metodekapittelet er det relativt generelle spørsmål som blir stilt, og det er ikke sikkert de er følsomme nok for den type endringer som for eksempel Ryan (1970) sin modell for praksissjokket hos nyutdannede lærere peker mot. Spørsmål som går mer spesifikt på spørsmål om commitment og tilknytning til profesjon og arbeidsplass vil kanskje gi andre resultater. Dette er tatt hensyn til i de nye spørreskjemaene som etter hvert skal sendes ut til nye paneler i StudData. Det kan også hende at andre metoder kunne gi fruktbare resultater, for eksempel slik Jensen og Tveit (2005) gjør det i sine undersøkelser.

Enda et tilliggende spørsmål, av mer metodisk art, har så vidt har vært luftet tidligere i oppgaven. Hva kan regnes som stabile verdier i individene, og hva kan forventes å endres i takt med for eksempel endringer i arbeidsmarkedet? Som vi har sett er det en del av svarene som passer godt overens med en tilpasning av preferanser til de muligheter som er tilgjengelige for individet (for eksempel i analysene i tabell 6.11), som greit og enkelt kan forklares med en tilpasning av preferanser til arbeidsmarkedet. Men noen av dataene peker også i andre retninger, for eksempel

hvordan mannlige lærere med barn og mannlige sykepleiere med barn vurderer de variablene som inngår i faktoren andreorientering i analysene av jobbverdier helt motsatt. Dette lar seg ikke enkelt forklare med tilpasning til arbeidslivets realiteter, i alle fall ikke dersom man ikke prøver å argumentere for at man både nedvurderer og oppvurderer det man kan få oppfylt eller ikke kan få oppfylt samtidig. Det kan fort bli slik Crompton og Harris (1998:120) anklager Hakim (1991) for å gjøre: "Contriving to have the argument all ways at once." (Se også diskusjonen rundt Hakim i kapittel tre.)

Kan det være slik at noen av spørsmålene som er kategorisert som "jobbverdier", kanskje ikke fortjener merkelappen "verdi"? Slik det ble nevnt i kapittel fire bør en verdi være relativt stabil i individet, og også gi noen handlingsanvisninger for individet, dersom det skal kunne regnes som en verdi. Endring er selvfølgelig mulig, men av de spørsmålene som er med i mine analyser er det noen som det er mer naturlig å forvente endring på enn andre. Mulighet for deltid, fleksibel arbeidstid, høy lønn; på alle disse spørsmålene kan det tenkes at man hadde fått helt annerledes svar for bare ti år siden, da arbeidsmarkedet for nyutdannede sykepleiere og lærere var ganske annerledes enn det er i dag. Her kan mer forskning gjøre en innsats for å validere de batteriene som benyttes, og spesielt undersøke deres stabilitet over tid.

En siste oppsummering

Spørsmålene som ble stilt i starten av oppgaven var relativt klare og presise. Svarene som har blitt gitt har også presisjon, om enn ikke i samme grad. Sammenligningen av sykepleiere og læreres motivasjon og orientering mot arbeidslivet har pekt på forskjeller og likheter mellom gruppene, noen mer overraskende, og andre mer selvsagte. Spørsmålet om yrkessosialiseringen til sykepleier- og lærerstudenter er forskjellig, fra studiestart til inntreden i arbeidslivet har gitt et noe klarere svar, men fortsatt er det forstyrrelser som kun videre forskning på spørsmålene kan bringe klarhet i. For å oppsummere funnene i denne oppgaven, er det fristende å sitere Menges (1988:259). Han viser til tidligere metaundersøkelser av individers læring, og oppsummerer dem spøkefullt med:

" (1) Some do, some don't; (2) the differences aren't very great; (3) it's more complicated than that."

Litteraturliste

- Aberbach, Joel D, and Tom Christensen (2003) *Translating Theoretical Ideas into Modern State Reform: Economics-Inspired Reforms and Competing Models of Governance*. Administration & Society 35:491.
- Abrahamsen, Bente (2004a). *Career development and masculinities among male nurses*" Nora: Nordic journal of womens` studies 12:31-9.
- (2004b). *Development of Lifestyle Preferences in professional training*. Paper presentert på CSP konferansen 2004, ved Senter for Profesjonsstudier, Høgskolen i Oslo.
- (2005) *Female Professionals' working hours*. SPS arbeidsnotat 09/05 side1-19: Senter for Profesjonsstudier.
- Abrahamsen, Bente, og Håkon Høst (2005). *Deltid rekrutterer til pleieyrkene*. SPS-kronikk nummer 2, 2005.
http://www.hio.no/enheter/senter_for_profesjonsstudier_sps/publikasjoner/sps_kronikken
- Abrahamsen, Bente (2002) *Hvorfor utdanne to pleiere for å få én? en studie av yrkesløpet til hjelpepleiere og sykepleiere*. Oslo: Unipax: ISF.
- Alvsvåg, Herdis, og Førland, Olav (2004) *Nyutdannede sykepleiere sitt syn på sykepleierutdanningen, i lys av erfaringen som yrkesaktive i FOU-rapport 1:2004*. Diakonissehjemmets høgskole.
- Bakken, Runar (2001) *Modermordet- om sykepleie, kjønn og kultur*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bauman, Zygmunt (2001) *Flytende modernitet*. Oslo: Vidarforlaget.
- Beck, Ulrich (1992). *Risk society: towards a new modernity*. London: Sage.
- Beck, Ulrich, og Torben Hviid Nielsen (1997) *Risiko og frihet*. Bergen-Sandviken: Fagbokforlaget
- Bergem, Trygve (1993) *Tjener - aldri herre: om lærerutdanning og yrkesetiske holdninger: sluttrapport fra LYH-prosjektet*. Pedagogisk institutt, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, AVH, Universitetet i Trondheim.
- Birkelund, Gunn Elisabeth (2000) *Modernitetens flertydighet- økende individualisme eller stabil strukturell ulikhet*. Tidsskrift for Samfunnsforskning 41:215-35.
- Birkelund, Gunn Elisabeth, Gooderham, Paul og Nordhaug, Odd (2000) *Fremtidige næringslivsledere: kjønn, jobbverdier og preferanser*. Tidsskrift for Samfunnsforskning 41(4).
- Birkelund, Gunn Elisabeth og Petersen, Trond (2003) *Det norske likestillingsparadokset: Kjønn og arbeid i velferdssamfunnet* I Frønes og Kjølørød (2003) *Det norske samfunn*. Oslo, Gyldendal Akademisk.

- Boudon, Raymond (1974) *Education, opportunity and social inequality. Changing prospects in Western Society*. New York: Wiley.
- Bourdieu, Pierre (1996) *The state nobility: elite schools in the field of power*. Cambridge: Polity Press.
- Brante, Thomas (1988) *Sociological Approaches to the Professions*. Acta Sociologica 31:119-42.
- Bratholm, Berit (2003) *Kan du veilede meg lærer? Om veiledning og lærerrollen i grunnskolen*. Norsk Pedagogisk Tidsskrift:250-61.
- Crompton, Rosemary og Fiona Harris (1998a) *Explaining women's employment patterns: 'orientations to work' revisited*. British Journal of Sociology 49:118-36.
- (1998b) *A reply to Hakim* British Journal of Sociology 49:144-9.
- Daeffler, Reidun Juvkam (1971) *Sykepleierfunksjon og profesjonell utdanning: en undersøkelse av undervisningsprogrammet i norske sykepleierskoler og rolleoppfatning hos sykepleiere og elever*. Oslo: Universitetsforlaget
- Dahl, Undis, Hermansen, Bjørn Eggen (2003) (revidert 2004.) *Utdanningsstatistikk, lærerar*. SSB. <http://www.ssb.no/emner/04/02/utlaerer/>
- Dahle, Rannveig (1998) *Professionalisering, kön och kulturella koder*. Arbetsterapeuten:12-5.
- Devaus, D. og I. Mcallister (1991) *Gender and Work Orientation - Values and Satisfaction in Western-Europe*. Work and Occupations 18:72-93.
- Dæhlen, Marianne (2001) *Usikre, Dedikerte, Engasjerte og Distanserte- Om forventninger om motivasjon blant de nye studentene ved profesjonsstudiene, Høgskolen i Oslo*. i HiO rapport 2001:12. Senter for Profesjonsstudier, Høgskolen i Oslo.
- (2003a) *Egenutvikling, høy lønn eller det å være til nytte*. I Aamodt og Terum (2003) *Hvordan, hvor mye og hvorfor studerer studentene? Om læringsmiljø, jobbpreferanser og forståelse av kompetanse i profesjonsutdanningene*, HIO rapport 2003:8. Oslo: Senter for Profesjonsstudier, Høgskolen i Oslo.
- (2003b) *Motivasjon og fremtidstro. Bilder av sykepleierstudenter*. HiO rapport 2003:3.
- Ellingsæter, Anne Lise (2001) *Tidsregimer under omforming*. "Tidsskrift for Samfunnsforskning:347-72.
- Ellingsæter, Anne Lise, Turid Noack, og Rønsen, Marit (1997) *Sosial ulikhet blant kvinner: Polarisering, utjevning eller status quo?* Tidsskrift for Samfunnsforskning 38:33-69.
- Eriksen, Trine Rask (1992). *Omsorg i forandring (changes in care)*. København: Munksgaard.
- (2004) *Gendered professional identity and professional knowledge in female health education- put into perspective by a follow-up study (1987-2002)*. Nora: Nordic journal of womens` studies 12:20-30.

- Erikson, Robert og Jonsson, Jan O (1996) *Can education be equalized? the Swedish case in comparative perspective*. Boulder, Colo.: Westview Press.
- Etzioni, Amitai (1969) *The Semi-professions and their organization: teachers, nurses, social workers*. New York: The Free Press.
- Freidson, Eliot (2001) *Professionalism: the third logic*. Cambridge: Polity Press.
- Frønes, Ivar (1989) *Lærer for livet*. I Aamodt og Jordell (1989) *Læreren fra kall til lønnskamp*. Oslo: TANO.
- Frønes, Ivar og Kjølørød, Lise (2003) *Det Norske samfunn*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Giddens, Anthony (1990) *The consequences of modernity*. Cambridge: Polity Press.
- (1991) *Modernity and self-identity: self and society in the late modern age*. Cambridge: Polity Press.
- Gruenberg, Barry (1980) *The Happy worker: an analysis of Educational and Occupational Differences in Determinants of Job Satisfaction*. American Journal of Sociology 86:247-71.
- Hagemann, Gro (1992) *Skolefolk: lærernes historie i Norge*. [Oslo]: Ad notam Gyldendal.
- Hakim, Catherine (1991) *Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations*. European Sociological Review 7:101-21.
- (1998) *Developing a sociology for the twenty-first century: Preference Theory*. British Journal of Sociology 49:137-43.
- (2000) *Work-lifestyle choices in the 21st Century: preference theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hansen, Arvid og Simonsen, Birte (2001) *Mentor, master and mother: the professional development of teachers in Norway*. European Journal of Teacher Education 24:171-82.
- Heggen, Kåre (2005a) *Fagkunnskapenes plass i den profesjonelle identiteten* Foredrag på felles fagdag for Sykepleierutdanninga, Lærerutdanninga og Senter for Profesjonsstudier, Høgskolen i Oslo. Høgskolen i Oslo.
- (2005b) *Fagkunnskapens plass i den profesjonelle identiteten*. Norsk Pedagogisk Tidsskrift. Publiseres høsten 2005.
- Heinz, Walter R (1987) *The Transition from School to Work in Crisis: Coping with threatening unemployment*. Journal of Adolescent Research 2:127-41.
- Hoel, Marit (1991) *Sykepleieryrket: fra kvinneyrke til profesjon*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- (1995) *Yrkestilpasning og yrkesutvikling: en studie av arbeidstilknytning, yrkeskarrierer og yrkesmotiver blant et kull høgskoleutdannede*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

- (1997) *Arbeid og kjønn: sosiologiske analyser av yrkesløp*. Oslo: Universitetsforl.
- Holm, Gerd (1975) *Lærer - hvorfor? en undersøkelse blant søkere til allmennlærerutdanningen 1974*. Doktorgradsavhandling Universitetet i Oslo.
- (1989) *Lærer - hvorfor II: oppfølgingsundersøkelse om motivasjon for læreryrket blant søkere til allmennlærerutdanning 1974 og 1982*. Nesna lærerhøgskoles skriftserie, 1989:8.
- Høgsnes, Geir (1999) *Krone for krone: lønnsforhandlinger og -fordelinger*. Oslo: Ad notam Gyldendal.
- Jacobsen, Dag Ingvar (2001) *Higher Education as an Arena for Political Socialisation: Myth or reality*. Scandinavian Political Studies 24:351-68.
- Jensen, Karen og Tveit, Bodil (2005) *Youth Culture - A source of Energy and Renewal for the field of Nursing in Norway*. I Dahl og Eriksen (2005) *Dilemmas of care in the Nordic Welfare State- Continuity and Change*. England: Ahgate.
- Johnson, Monica Kirkpatrick (2001) *Change in Job Values During the Transition to Adulthood*. Work and Occupations 28:315-45.
- Johnson, Monica Kirkpatrick og Elder, Glen (2002) *Educational Pathways and Work Value Trajectories*. Sociological Perspectives 45:113-38.
- Jordell, Karl Øyvind (1982) *Det første året som lærer*. Doktorgradsavhandling, Universitetet i Tromsø.
- (2002) *Processes of becoming a teacher: a review of reviews: teacher socialization, teacher development, and teacher learning as seen in the handbooks of the late nineties*. Oslo: University of Oslo, Institute for Educational Research.
- Kalleberg, A. L. (1977) *Work Values and Job rewards*. American Sociological review 42:124-43.
- Kalleberg, A. L. og Mastekaasa, Arne (2001) *Satisfied movers, committed stayers - The impact of job mobility on work attitudes in Norway*. Work and Occupations 28:183-209.
- Karlsen-Bæck, Unn Doris (2004) *Preferanser og grunnlag for valg - sosial reproduksjon og individualisering i det senmoderne*. Sosiologisk Årbok:87-116.
- Karlsen, Gustav E. og Kvalbein, Inger Anne (2003) *Norsk lærerutdanning: søkelys på allmennlærerutdanningen i et reformperspektiv*. Oslo: Universitetsforlaget
- Karlsen, Unn Doris (2001) *Some things never change: Youth and Occupational Preferences*. Acta Sociologica 44:243-55.
- Karoliussen, Mette og Smebye, Kari Lislerud (1981) *Sykepleie: fag og prosess*. Oslo: Universitetsforlaget

- Kjellberg, Francesco og Reitan, Marit (1995) *Studiet av offentlig politikk: en innføring*. Oslo: TANO.
- Kjølørød, Lise (2003) *En tjenesteintens velferdsstat*. I Frønes og Kjølørød (2003) *Det Norske Samfunn*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kollstad, Marit (1987) *Sykepleierstudentenes sosialisering inn i sykepleierollen*. Hovedoppgave i sosialpedagogikk, Pedagogisk forskningsinstitutt, Universitetet i Oslo.
- Krange, Olve (2004) *Grenser for individualisering: ungdom mellom ny og gammel modernitet*. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi Nova.
- Kvalbein, Inger Anne (2002) *Pedagogikkfaget i norsk allmennlærerutdanning - en historie om vekst og fall*. Norsk Pedagogisk Tidsskrift 2:111-24.
- (2004) *Lærerutdannere og -profesjonsorientering*. Norsk Pedagogisk Tidsskrift 2004:1.
- Kvande, Elin og Rasmussen, Bente (1990) *Nye kvinneliv: kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: Ad notam.
- Lange, August (1947) *Hvem blir lærere - og hvorfor?* Oslo: Gyldendal.
- Lortie, Dan C (1975/2002) *Schoolteacher: a sociological study*. Chicago: University of Chicago Press.
- Løvlie, Lars, Slagstad, Rune og Korsgaard, Ove (2003) *Dannelsens forvandlinger*. Oslo: Pax Forlag.
- Marini, Margaret Mooney, Fan, Pi-Ling, Finley, Erica og Beutel, Ann M (1996) *Gender and Job Values*. Sociology of Education 69:49-65.
- Martinsen, Kari (2000) *Øyet og kallet*. Bergen: Fagbokforlaget
- (2003a) *Fra Marx til Løgstrup: om etikk og sanselighet i sykepleien*. Oslo: Universitetsforlaget
- (2003b) *Omsorg, sykepleie og medisin: historisk-filosofiske essays*. Oslo: Universitetsforlaget
- Martinsen, Kari og Eriksson, Katie (2003) *Fenomenologi og omsorg: tre dialoger*. Oslo: Universitetsforlaget
- Mastekaasa, Arne (2005) *Arbeidsmotivasjon i profesjonsyrker* utkast til kapittel i Molander (red) (2006) *Profesjonsstudier - en introduksjon*. Utgis 2006. Oslo: Universitetsforlaget.
- Mastekaasa, Arne (2004) *Social origins and recruitment to norwegian business and public sector elites*. European Sociological Review 20:221-35.
- Mastekaasa, Arne og Olsen, K. M (1998) *Gender, absenteeism, and job characteristics - A fixed effects approach*. Work and Occupations 25:195-228.

- Melby, Kari (2000/1990) *Kall og kamp: Norsk sykepleierforbunds historie*. Oslo: Norsk sykepleierforbund og J. W. Cappelens Forlag.
- Menges, Robert J. (1988) *Research on Teaching and Learning: The relevant and the redundant*. The Review of higher education 11:259-68.
- Michelsen, Svein og Halvorsen, Tor (2002) *Faglige forbindelser: profesjonsutdanning og kunnskapspolitik etter høgskolereformen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Moos, Lejf, Krejsler, John og Laursen, Per Fibæk (2004) *Relationsprofessioner: lærere, pædagoger, sygeplejersker, sundhedsplejersker, socialrådgivere og mellemledere*. København: Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag.
- Morris, J. M og Villemez, W. J (1992) *Mobility Potential and Job-Satisfaction - Mixing Dispositional and Situational Explanations*. Work and Occupations 19:35-58.
- Norsk Sykepleierforbund (2004) *Statistikk* redigert av Bente G.H. Slaatten. Oslo.
- NOU (1996):22 *Lærerutdanning mellom krav og ideal*. "Statens Forvaltningstjeneste, informasjonsforvaltning.
- NOU (2004):10 *Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2004*. Tall fra Teknisk beregningsutvalg. Statens forvaltningstjeneste, informasjonsforvaltning.
- Parsons, Talcott (1942). *Age and sex in the Social Structure of the United States* American Sociological review 7:604-16.
- (1959) *The school class as a social system. Some of its functions in American Society*. Harvard Educational Review 29.
- (1968/1937) *The structure of social action*. New York: The Free Press.
- Perry, James L. (1997) *Antecedents of public service motivation*. Journal of Public Administration Research and Theory:181-97.
- Perry, James L. og Lois Recascino, Wise (2001) *The motivational bases of public service*. Public Administration Review:367-73.
- Pett, Marjorie A, Lackey, Nancy R og Sullivan, John James (2003) *Making sense of factor analysis: the use of factor analysis for instrument development in health care research*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Pratchett, L. og Wingfield, M (1996) *Petty bureaucracy and woolly-minded liberalism? The changing ethos of local government officers*. Public Administration 74:639-56.
- Ramsøy, Natalie Rogoff og Kjølørød, Lise (1986) *Velferdsstatens yrker*. Gyldendal Akademisk.
- Repstad, Pål (2002) *Virker utdanning?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Rosenberg, Morris, Goldsen, Rose K. og Schumann, Edward A (1957) *Occupations and values*. Glencoe, Ill.: The Free Press.

- Ryan, Kevin (1970) *The First Year of Teaching*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Raaen, Finn Daniel (2003) *Utfordringer til lærerrollen*. Lederkommentar i Norsk Pedagogisk Tidsskrift, nr. 5-6
- Slagstad, Rune (1998) *Hva slags lærere trenger vi i dagens skole?* Kronikk i Aftenposten 28/11-1998. Oslo.
- (2003) *Folkedannelsens forvandlinger* i Løvlie, Lars, Slagstad, Rune og Korsgaard, Ove 2003. *Dannelsens forvandlinger*. Oslo: Pax Forlag.
- Solberg, Per (2002) *Lærerskolen 100 år*. Norsk Pedagogisk Tidsskrift. 02/03, 97-110
- Statistisk Sentralbyrå (2005) "Yrkeskoder."
- Sundli, Liv (2002) *Lærerrollen i forandring-fra kateterlærer til veileder*. Bedre skole. Norsk lærerlags tidsskrift for pedagogisk debatt:20-8.
- Terum, Lars Inge og Vågan, Andre (Red). 2005. *Fra Utdanning til arbeid*. HiO- rapport 2005:23. Høgskolen i Oslo, Senter for Profesjonsstudier
- Ulleberg, Pål, og Nordvik, Hilmar (2001) *Faktoranalyse*. Trondheim: Tapir.
- Weber, Max (1981) *General economic history*. New Brunswick, N.J.: Transaction Books.
- Willis, P. E (1977) *Learning to Labour. How working-class kids get working-class jobs*. Farnborough: Saxon House.
- Wright, Bradley E. (2001) *Public Sector Work Motivation: A review of the Current Literature and a Revised Conceptual Model*. Journal of Public Administration Research and Theory 2001:11
- Ziehe, Thomas (2000) *School and youth- a different relation*. YOUNG- Nordic Journal of youth 8:54-63.
- Ziehe, Thomas, Fornäs, Johan og Retzlaff, Joachim (1993) *Kulturanalyser: ungdom, utbildning, modernitet*. Stockholm: Brutus Östlings bokförlag Symposion.
- Ziehe, Thomas, Nielsen, Elo og Fornäs, Johan (1989) *Ambivalenser og mangfoldighed: en artikelsamling om ungdom, skole, æstetik og kultur*. København: Politisk revy.
- Aamodt, Per Olaf (2004) *Studiestrategier og studieutbytte*. i Abrahamsen og Smeby (2004) *Sykepleierstudenten- Rekruttering, studietilfredshet og studieutbytte*, HiO-rapport 2004:7, Senter for Profesjonsstudier, Høgskolen i Oslo.
- (2005) *Dokumentasjonsrapport- studiefrfall ved HiO*.
<http://www.hio.no/content/view/full/33532>
- Lov om Universiteter og Høgskole (2003)

Rammeplan for allmennlærerutdanningen (2003)

<http://odin.dep.no/odinarkiv/norsk/dep/kuf/1998/publ/014005-990138/index-hov001-b-n-a.html>

Rammeplan for sykepleierutdanninga (2003)

http://odin.dep.no/filarkiv/215887/Rammeplan_sykepleierpl._23.juni_04_ny..pdf

Utdanningsforbundet sine nettsider (2005): www.utdanningsforbundet.no

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord i denne oppgaven er 39 500 inklusiv tabeller, eksklusiv litteraturliste og sammendrag.

Vedlegg

Tabell v.1 Mønstre i sykepleier- og allmennlærerstudenters forventninger til fremtiden Prinsipal Komponentanalyse, jobbverdier, Varimax rotasjon

Mønstre i sykepleier- og allmennlærerstudenters forventninger til fremtiden					
Faktoranalyse					Komunalitet
Jeg er sliten og arbeider for mye	-0,052	-0,054	0,709	-0,009	0,509
Jeg har en jobb jeg trives med	0,306	0,536	-0,362	-0,131	0,529
Jeg arbeider med noe annet enn det jeg nå utdanner meg for	-0,159	-0,263	0,271	0,71	0,673
Jeg har lederansvar	0,016	0,504	0,074	0,482	0,492
Arbeidet er en viktig del av livet mitt	0,027	0,75	-0,023	-0,046	0,566
Jeg er i god fysisk form	0,263	0,344	-0,353	0,379	0,456
Jeg reiser og opplever mye	0,114	0,069	-0,327	0,661	0,561
Jeg er gift/samboende	0,801	-0,001	-0,008	0,079	0,647
Jeg arbeider deltid	0,332	-0,591	-0,125	-0,041	0,476
Jeg bruker mye tid på familie og barn	0,847	-0,027	0,019	-0,043	0,72
Jeg sliter med stor gjeld	0,086	0,087	0,725	-0,031	0,542
Eigenvalue	2,11	1,57	1,29	1,2	
Prosent forklart varians	19,21	14,27	11,7	10,92	
Kumulativ forklart varians	19,21	33,48	45,18	56,1	

Tabell v.2 Mønstre i allmennlærerstudenters forventninger til fremtiden Prinsipal Komponentanalyse, jobbverdier, Varimax rotasjon

Mønstre i allmennlærerstudenters forventninger til fremtiden					
Faktoranalyse					Komunalitet
Jeg er sliten og arbeider for mye	0,007	0,013	-0,01	0,739	0,547
Jeg har en jobb jeg trives med	0,245	0,521	0,095	-0,413	0,511
Jeg arbeider med noe annet enn det jeg nå utdanner meg for	-0,18	-0,419	0,553	0,373	0,653
Jeg har lederansvar	0,001	0,328	0,637	0,047	0,516
Arbeidet er en viktig del av livet mitt	0,088	0,769	0,119	0,056	0,617
Jeg er i god fysisk form	0,277	0,239	0,453	-0,291	0,424
Jeg reiser og opplever mye	0,054	0,007	0,724	-0,205	0,569
Jeg er gift/samboende	0,811	-0,021	0,093	0,021	0,668
Jeg arbeider deltid	0,299	-0,54	-0,086	-0,18	0,421
Jeg bruker mye tid på familie og barn	0,852	0,052	-0,015	0,004	0,728
Jeg sliter med stor gjeld	0,04	0,083	-0,116	0,681	0,486
Eigenvalue	2,16	1,48	1,29	1,22	
Prosent forklart varians	19,61	13,43	11,72	11,05	
Kumulativ forklart varians	19,61	33,03	44,75	55,8	

Tabell v.3 Mønstre i sykepleierstudenters forventninger til fremtiden Prinsipal Komponentanalyse, jobbverdier, Varimax rotasjon.

Mønstre i sykepleierstudenters forventninger til fremtiden					
Faktoranalyse	Komunalitet				
Jeg er sliten og arbeider for mye	-0,565	-0,077	-0,070	0,386	0,479
Jeg har en jobb jeg trives med	0,657	-0,051	-0,363	0,080	0,572
Jeg arbeider med noe annet enn det jeg nå utdanner meg for	-0,225	0,068	0,769	0,258	0,713
Jeg har lederansvar	0,312	-0,352	0,213	0,502	0,519
Arbeidet er en viktig del av livet mitt	0,459	-0,506	-0,175	0,127	0,514
Jeg er i god fysisk form	0,638	-0,057	0,286	0,037	0,494
Jeg reiser og opplever mye	0,410	0,090	0,621	-0,042	0,564
Jeg er gift/samboende	0,424	0,581	-0,077	0,267	0,594
Jeg arbeider deltid	-0,174	0,700	0,081	-0,135	0,546
Jeg bruker mye tid på familie og barn	0,323	0,706	-0,195	0,271	0,715
Jeg sliter med stor gjeld	-0,318	0,017	-0,182	0,699	0,624
Eigenvalue	2,1	1,73	1,36	1,15	
Prosent forklart varians	19,1	15,74	12,32	10,41	
Kumulativ forklart varians	19,1	34,84	47,17	57,58	

Tabell v.4 Rangering av jobbverdier hos sykepleier- og lærerstudenter i fase 2. Rho.

	Sykepleierstudenter	Allmennlærerstudenter	Differanse	Differanse kvadrert
Sikker jobb	4	6	-2	4
Høy inntekt	12	11	1	1
Avansemuligheter	9	10	-1	1
Interessant jobb	1	1	0	0
Arbeide selvstendig	7	7	0	0
Hjelpe andre	3	3	0	0
Samfunnsnyttig jobb	5	5	0	0
Fleksibel jobb	10	9	1	1
Mye fritid	11	8	3	9
Kontakt med andre	2	2	0	0
Muligheter for deltid	8	12	-4	16
Kreativ jobb	6	4	2	4
Sum			0	36
Rho = $1 - ((\sum d^2) / (N^3 - N))$				0,874

Tabell v.5 Rangering av ”viktige områder i livet” hos sykepleier- og lærerstudenter i fase 2, panel 1

	Sykepleierstudenter	Allmennlærerstudenter	Differanse	Differanse kvadrert
Familie	1	1	0	0
Venner	2	2	0	0
Fritid	3	3	0	0
Politikk	7	7	0	0
Arbeid	5	5	0	0
Religion	8	8	0	0
Utdanning	4	4	0	0
Kunst/kultur	6	6	0	0
Sum			0	0
				1
$\text{Rho} = 1 - ((\sum d^2) / (N^3 - N))$				

Tabell v.6 Prinsipal Komponentanalyse, jobbverdier, Varimax rotasjon. Sykepleiere og allmennlærere.

Faktoranalyse	Andreorientering	Fleksibilitet	Karriere	Kommunalitet
sikker jobb	0,18	-0,11	0,60	0,41
høy inntekt	-0,15	0,22	0,78	0,67
avanssemuligheter	0,06	0,26	0,74	0,61
interessant jobb	0,50	-0,03	0,25	0,31
arbeide selvstendig	0,22	0,46	0,21	0,30
hjelpe andre	0,82	0,03	0,03	0,67
samfunnsnyttig jobb	0,75	0,03	-0,01	0,57
fleksibel jobb	0,01	0,79	0,11	0,63
mye fritid	-0,07	0,74	0,05	0,55
kontakt med andre	0,74	0,04	0,00	0,55
mulighet for deltid	0,13	0,64	0,01	0,43
kreativ jobb	0,54	0,25	-0,01	0,35
Eigenvalue	2,45	1,98	1,63	
Prosent forklart varians	20,38	16,53	13,57	
Kumulativ forklart varians	20,38	36,91	50,48	

Tabell v.7 Prinsipal Komponentanalyse, jobbverdier, Varimax rotasjon. Sykepleiere. StudData fase 2.

Faktoranalyse	Andreorientering	Fleksibilitet	Karriere	Sikker jobb	Kommunalitet
sikker jobb	0,17	-0,01	0,07	0,88	0,82
høy inntekt	-0,25	0,3	0,53	0,42	0,61
avansemuligheter	-0,05	0,09	0,76	0,23	0,64
interessant jobb	0,34	-0,01	0,45	0,03	0,33
arbeide selvstendig	0,24	0,05	0,70	-0,16	0,58
hjelpe andre	0,83	-0,04	0,12	0,08	0,71
samfunnsnyttig jobb	0,73	0,04	0,07	0,05	0,54
fleksibel jobb	0,06	0,76	0,21	-0,04	0,62
mye fritid	-0,06	0,79	0,13	-0,06	0,65
kontakt med andre	0,76	0,15	0,02	0,03	0,60
mulighet for deltid	0,23	0,7	-0,13	0,15	0,57
kreativ jobb	0,46	0,26	0,41	-0,27	0,52
Eigenvalue	2,97	1,83	1,35	1,05	
Prosent forklart varians	24,71	15,26	11,23	8,71	
Kumulativ forklart varians	24,71	39,97	51,19	59,9	

Tabell v.8 Prinsipal Komponentanalyse, jobbverdier, Varimax rotasjon. Allmennlærere. StudData fase 2

Faktoranalyse	Andreorientering	Fleksibilitet	Karriere	Kommunalitet
sikker jobb	0,18	-0,04	0,58	0,37
høy inntekt	-0,12	0,11	0,83	0,72
avansemuligheter	0,09	0,2	0,76	0,62
interessant jobb	0,54	-0,09	0,13	0,32
arbeide selvstendig	0,1	0,6	0,05	0,37
hjelpe andre	0,82	0,05	-0,03	0,68
samfunnsnyttig jobb	0,76	0,05	0	0,58
fleksibel jobb	-0,04	0,74	0,14	0,57
mye fritid	-0,1	0,68	0,16	0,5
kontakt med andre	0,74	-0,02	0,09	0,56
mulighet for deltid	0,14	0,62	-0,07	0,41
kreativ jobb		0,56	0,22	0,02
Eigenvalue	2,64	2,05	1,36	
Prosent forklart varians	22,02	17,12	11,3	
Kumulativ forklart varians	22,015	39,13	50,43	